

RAPPORT DE MISSION

Sapeurs-Pompiers : état des lieux et réflexion prospective sur l'avenir du volontariat

confiée par

Monsieur **Nicolas SARKOZY**, Ministre de l'Intérieur,
de la Sécurité intérieure et des Libertés locales

à

Monsieur **Jean Paul FOURNIER**,
maire de Nîmes, conseiller général du Gard

assisté de

Messieurs **Michel BASTIER**, maire de Rouillac, président du SDIS de Charente,
Bernard BOURGUIGNON, maire de Ste-Fortunade, vice-président du SDIS de Corrèze,
Dominique JUILLOT, maire de Mercurey, député de Saône et Loire,
Guy MARTINACHE, maire de Granges sur Vologne, président du SDIS des Vosges,
Gilbert MEYER, maire de Colmar, député du Haut-Rhin.

Mars 2003

SOMMAIRE

LA MISSION VOLONTARIAT	4
PRECISIONS METHODOLOGIQUES.....	5

I - ANALYSE DES MUTATIONS DU VOLONTARIAT AU SEIN DU CORPS DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

GRILLE D'ANALYSE DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES	7
1. LE CONTEXTE	9
2. LES DIRIGEANTS	11
3. LES STRUCTURES.....	12
1. ORGANISATION DES SERVICES D'INCENDIE ET DE SECOURS.....	12
1.1. Loi de « départementalisation » du 3 mai 1996 : réorganisation des services d'incendie et de secours au niveau départemental	12
1.2. Les Services d'Incendie et de Secours (SDIS).....	12
1.3. Les Centres de Première Intervention (CPI)	14
1.3. Une modernisation des modes managériaux au sein des Centres d'Incendie et de Secours.....	15
1.4. Des dysfonctionnements récurrents.....	16
2. DES MESURES DESTINEES A FAVORISER LE DEVELOPPEMENT DU VOLONTARIAT : LOI 96.370 DU 3 MAI 1996 ET DECRET DE SEPTEMBRE 1996.....	17
2.1. Droit à la formation	17
2.2. Obligation de rémunérer les vacances et temps de formation des SPV et de verser l'allocation de vétérançe	18
2.3. Aide à la disponibilité du sapeur-pompier volontaire	19
2.4. Un observatoire national et des observatoires départementaux du volontariat (décret de septembre 1996)	20
3. DECRETS DE 1999 : DE NOUVELLES CATEGORIES DE SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES	22
3.1. Accès direct au grade de lieutenant ou de capitaine pour les titulaires de titres universitaires & possibilités de recruter des « professionnels de la sécurité » aux grades d'officiers.....	22
3.2. Possibilités de recruter des « experts » sur la base de maîtrise de compétences particulières	22

4. LA GESTION DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES	23
4.1. Recrutement.....	23
4.2. Reconnaissance nationale.....	24
4.3. Textes	26
4. LES ACTEURS DE L'ENVIRONNEMENT	27
1. Les employeurs.....	28
2. Les chefs de centre	31
3. Les sapeurs-pompiers professionnels.....	33
4. Les amicales	35
5. Les familles	36
7. La population.....	39
5. LES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES.....	42
1. Typologie générale	42
2. Les jeunes sapeurs-pompiers (JSP)	43
3. Les sapeurs-pompiers volontaires de moins de 30 ans.....	44
4. Les attentes des SPV	45
5. Leur environnement	46
6. Leurs pratiques	47
7. Les raisons des résiliations d'engagement des sapeurs-pompiers volontaires ..	48
6. LA CULTURE.....	53
1. La mutation du contrat social historique	53
2. Une professionnalisation partielle des volontaires.....	54
3. L'émergence d'un nouveau « statut » de sapeur-pompier volontaire	55
4. Une pratique culturelle en dichotomie	55
CONCLUSION.....	59

II - PROPOSITIONS

1. TROIS TYPES DE PROPOSITIONS	63
2. DETAIL DES PROPOSITIONS	65

LA MISSION VOLONTARIAT

Le Ministre de l'Intérieur, de la Sécurité Intérieure et des Libertés locales a lancé le 25 juillet 2002 dernier une mission d'élus locaux présidée par Jean-Paul Fournier, la « Mission Volontariat », afin d'engager une réflexion et de définir des propositions favorisant un nouvel élan du volontariat chez les sapeurs-pompiers. Il a déclaré souhaiter « *travailler en profondeur* » pour proposer au printemps 2003 un projet de loi de modernisation de la sécurité civile incluant des mesures concernant les sapeurs-pompiers volontaires dans une triple perspective : reconnaissance sociétale, attractivité et fidélisation. Il souhaite que le volontaire soit reconnu par la société comme « *veilleur du Bien public* », que la société valorise le volontariat et fasse en sorte que « *ce qui est bon pour autrui soit bon pour soi* ».

La Mission Volontariat se devait de :

- Réaliser un constat approfondi sur les sapeurs-pompiers volontaires,
- Formuler des propositions innovantes et audacieuses.

Le Ministère a chargé l'Observatoire du Dialogue Social d'apporter un appui méthodologique à la Mission Volontariat et de l'aider à mettre en cohérence l'ensemble des constats et préconisations résultants de ses contacts et auditions.

PRECISIONS METHODOLOGIQUES

Ce rapport a été élaboré en quatre phases :

1. Etude documentaire : lecture critique des études existantes et documents relatifs à la mutation et à l'avenir du volontariat chez les sapeurs-pompiers :
 - Etudes de L'Association Rennaise d'Etudes Sociologiques (LARES)
 - Comptes rendus des travaux de la Mission Volontariat
 - Enquête et propositions de la Fédération Nationale des Sapeurs-Pompiers « Pour un nouvel avenir du volontariat »
 - Synthèses de l'Institut National d'Etudes de la Sécurité Civile (INESC)
 - Revues de presse

2. Audition de la Mission Volontariat : cette réunion a permis d'organiser le partage d'informations et la réflexion collective au sein de la commission, de définir les points clés du constat et les propositions les plus pertinentes.

3. Analyse et synthèse des informations à travers la « grille d'analyse du lien social » : l'ensemble des informations recueillies ont été analysées afin d'identifier les forces et faiblesses du système actuel, d'en décrypter en partie l'origine et de proposer les réponses appropriées.

4. Optimisation et validation du plan d'analyse détaillé et des propositions par la Mission

L'analyse présentée dans ce document ne prétend pas à l'exhaustivité de la représentation de la situation des sapeurs-pompiers volontaires en France mais elle permet de poser les éléments essentiels à la compréhension de la problématique qui les concerne.

ANALYSE DES MUTATIONS DU VOLONTARIAT AU SEIN DU CORPS DES SAPEURS-POMPIERS

GRILLE D'ANALYSE DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

La *grille d'analyse du lien social* définie par l'Observatoire du Dialogue Social (ODIS) est fondée sur un ensemble de référents théoriques (sociologiques, psychologiques, philosophiques, économiques, historiques) qui permettent de décrypter les systèmes (organisation, secteur d'activité, corps...), les individus et le lien entre des individus et le système dans lequel ils évoluent.

Sur la base de cette *grille d'analyse du lien social*, l'ODIS a défini une grille d'analyse des sapeurs-pompiers volontaires :

Grille d'analyse des sapeurs pompiers volontaires

<i>Vocation citoyenne</i>	<i>Participatif</i>	<i>Implication au delà des obligations</i>
<i>Appartenance au corps</i>	<i>Régulé</i>	<i>Réponse aux obligations</i>
<i>Rémunération / Action</i>	<i>Désorganisé</i>	<i>Pas de gestion des contraintes</i>

Cette grille met en perspective :

- Les attentes des sapeurs-pompiers volontaires
- L'environnement dans lequel ils évoluent
- Leurs pratiques, c'est-à-dire leur capacité à agir dans le contexte dans lequel ils se trouvent

On distingue trois types de sapeurs-pompiers volontaires en fonction de leurs attentes :

- Les sapeurs-pompiers volontaires qui recherchent avant tout un complément de rémunération et/ou une implication physique dans l'action
- Les sapeurs-pompiers volontaires qui se sont engagés principalement pour appartenir au corps des sapeurs-pompiers (statut social, formation technique, convivialité)
- Les sapeurs-pompiers volontaires qui sont principalement mus par une vocation citoyenne (servir l'intérêt général)

Ces trois niveaux se cumulent : lorsque la rémunération et/ou l'action est le premier critère, les deux autres facteurs ne comptent généralement pas pour le volontaire ; lorsque l'appartenance au corps est le premier critère de motivation, cela signifie que le volontaire a des attentes en termes de rémunération et/ou d'action mais en plus, et de façon prioritaire, des attentes en termes d'appartenance au corps des sapeurs-pompiers ; enfin, un sapeur-pompier volontaire qui est d'abord motivé par une vocation citoyenne donne également de l'importance à l'appartenance au corps des sapeurs-pompiers et souhaite aussi de l'action et/ou de la rémunération.

De même, on identifie trois types d'environnements :

- Des environnements désorganisés, caractérisés par une absence ou un non respect des règles
- Des environnements régulés, dans lesquels les règles de fonctionnement sont très normées, respectées à la lettre et difficiles à modifier
- Des environnements participatifs, dans lesquels la participation des sapeur-pompier volontaires est organisée et efficace. Ce type d'environnement repose sur un fonctionnement souple, adaptable.

On distingue enfin trois types de pratiques des sapeurs-pompiers volontaires, trois façons de gérer leur environnement :

- Certains n'arrivent pas à trouver ou à se créer des marges de manœuvre pour remplir leur mission et subissent les contraintes internes (Centre de Secours) ou externes (employeur, famille, ...) sans pouvoir les gérer
- D'autres s'inscrivent en tant que sapeur-pompier volontaire dans un mode « contractuel » et répondent simplement à leurs obligations sans s'impliquer au delà (pas de bénévolat)
- D'autres encore s'impliquent au delà de leurs obligations en s'investissant par exemple dans l'amicale, la prévention, le soutien aux Jeunes Sapeurs-pompiers en adoptant une posture permanente de vigilance et d'aide à autrui même en dehors de leurs périodes de gardes, formations et astreintes

Cette grille d'analyse servira de fil rouge au rapport.

1. LE CONTEXTE

1. Un maillon clef de la Sécurité Civile

En France, les sapeurs-pompiers constituent le maillon clef du traitement de l'urgence en matière de sécurité civile.

Or, les sapeurs-pompiers volontaires représentent 85% de l'effectif total des sapeurs-pompiers et assurent la quasi totalité des premiers secours au niveau national : ils sont les premiers maillons de la sécurité civile en zone rurale, où ils remplissent la grande majorité des tâches dévolues aux services d'incendie et de secours, et constituent des auxiliaires indispensables en zone urbaine.

Seule la présence des volontaires permet aujourd'hui d'assurer une couverture opérationnelle suffisante et un maillage de l'ensemble du territoire pour garantir l'égalité des citoyens face aux secours.

Les missions des sapeurs-pompiers sont définies par l'article 2 de la loi du 3 mai 1996 relative aux services d'incendie et de secours. Ils ont en charge, avec les autres services et professionnels concernés :

- La prévention, la protection et la lutte contre les incendies
- La protection et la lutte contre les autres accidents, sinistres et catastrophes
- L'évaluation et la prévention des risques technologiques ou naturels
- Les secours d'urgence

2. Une évolution de l'environnement des sapeurs-pompiers volontaires¹

Si le nombre des sapeurs-pompiers volontaires est resté relativement stable au cours des vingt dernières années, on observe cependant une diminution de plus de 50% des effectifs sur l'ensemble du 20^{ème} siècle.

Or, le nombre des interventions a été, lui, multiplié par 20 sur les trente dernières années, cette augmentation ayant principalement affecté les centres de secours et les centres de premières interventions qui sont les unités au sein desquelles l'on compte le plus de volontaires.

On peut noter que la baisse des effectifs de volontaires a été compensée, sur les vingt dernières années au plan national par une augmentation des effectifs des sapeurs-pompiers professionnels (+ 5 200 sapeurs-pompiers professionnels entre 1996 et 2002), ce qui atténue en partie l'impact des pertes de volontaires en milieu urbain mais ne règle pas le problème en milieu rural.

¹ Ces données sont extraites de documents émanant de la Direction de la Défense et de la Sécurité Civiles.

La croissance du volume des interventions s'accompagne par ailleurs d'une plus grande diversité de celles-ci. Ainsi, les volontaires sont non seulement de plus en plus sollicités pour intervenir mais ils doivent également mettre en œuvre des techniques de plus en plus diversifiées, souvent complexes, nécessitant un savoir-faire de plus en plus long et de plus en plus coûteux à acquérir.

3. Une population en mutation

La relative stabilité du nombre de volontaires s'accompagne d'une diminution de la durée moyenne des engagements.

La durée moyenne d'engagement est aujourd'hui de 8 ans² mais un tiers des recrues a moins de 5 ans d'ancienneté. La difficulté semble ainsi moins résider dans le recrutement que dans la fidélisation. Certains Centres de Secours se trouvent contraints de renouveler chaque année une partie de leur effectif. C'est par exemple le cas de la communauté urbaine de Lille qui renouvelle un dixième de son effectif tous les ans³.

Cette diminution de la durée d'engagement, les formes qu'elle revêt (certains volontaires quittent le volontariat après une année de pratique, d'autres ne se réengagent pas après avoir déménagé et changé de travail) et les mutations culturelles à l'œuvre dans la société française en générale (obligations professionnelles et familiales plus importantes, réduction de la disponibilité en journée liée à l'éloignement entre domicile/Centre de Secours et lieu de travail, développement de l'individualisme, de la recherche de bien-être et de plaisirs immédiats qui paraît remettre en cause des valeurs comme le civisme et le dévouement) font craindre aux acteurs impliqués dans les services d'incendie et de secours l'émergence d'une crise du volontariat.

² Source INESC

³ Source *La Voix du Nord* du 20 août 2002 - p.18 - Article « Pénurie dans les centres de secours »

2. LES DIRIGEANTS

Une volonté affirmée du Ministre de l'intérieur d'optimiser les services de défense et de sécurité civiles et de re-dynamiser le volontariat

Face au constat, globalement partagé, dressé dans le chapitre précédent, et qui semble prouver que les mesures prises précédemment, notamment celles prescrites par la loi du 3 mai 1996 et du décret du 10 décembre 1999, n'ont pas donné les résultats escomptés, le Ministre de l'Intérieur a décidé de créer au mois de juillet 2002 une Commission d'élus qui « puisse effectuer un bilan des activités menées en faveur des sapeurs-pompiers volontaires depuis 1990, en vérifier l'application réelle sur le terrain et en évaluer la pertinence au regard des objectifs poursuivis, puis formuler des propositions en vue de la définition d'une politique de fidélisation et de développement du volontariat que pourrait conduire l'Etat et les Collectivités Locales, avec l'appui des représentants du monde des sapeurs-pompiers ».

Lors de son allocution de clôture du congrès national des sapeurs-pompiers, le 14 septembre 2002 à Martigues, il a réaffirmé son attachement aux sapeurs-pompiers et sa volonté de prendre les mesures « réalistes, audacieuses et ambitieuses » qui permettront de re-dynamiser le volontariat en suscitant des vocations et en fidélisant les actuels sapeurs-pompiers volontaires

Au cours de ce discours, porteur de fortes attentes au sein du corps des sapeurs-pompiers volontaires, il a affirmé son « ambition d'une profonde modernisation » de la sécurité civile, sa volonté de mieux reconnaître et faire reconnaître la sécurité civile et le volontariat et s'est notamment engagé sur les points suivants :

- « ... que soit examinée dans le cadre de la réforme du régime de retraite, la possibilité d'instituer un avantage retraite pour les sapeurs-pompiers volontaires. »
- « On peut se demander pourquoi on a repoussé l'âge légal de 16 ans à 18 ans, alors que nous avons besoin de jeunes motivés, dynamiques, soucieux de se former et de servir »
- « ... que la formation et l'expérience acquises comme volontaire soient prises en compte pour l'obtention de diplômes professionnels reconnus par l'Education Nationale. »
- « ... que les Français soient tous sensibilisés à la sécurité civile, ce qui ne fera que renforcer leur reconnaissance à votre égard. »
- « ... établir des règles claires de fonctionnement, en premier lieu en ce qui concerne les services départementaux d'incendie et de secours. »
- « Il faut moderniser la gestion et la formation des sapeurs-pompiers. Il faut donner les gages de notre attachement au volontariat. »

3. LES STRUCTURES

1. ORGANISATION DES SERVICES D'INCENDIE ET DE SECOURS

1.1. Loi de « départementalisation » du 3 mai 1996 : réorganisation des services d'incendie et de secours au niveau départemental

La loi n°96-369 du 3 mai 1996, dite loi de départementalisation, est née de la volonté du législateur d'homogénéiser les services d'incendie et de secours :

- La distribution spatiale des moyens
- Les statuts et la formation des hommes
- Les techniques de travail

Il s'agissait notamment de rompre avec un mode communal ou inter-communal largement dépendant de la relation des sapeurs-pompiers avec l'autorité communale et parfois générateur d'abus de la part des maires (utilisation des équipements et moyens humains pour des interventions ne rentrant pas dans le champs des missions des sapeurs-pompiers).

Cette volonté d'homogénéisation s'est traduite par la création des Services Départementaux d'Incendie et de Secours (SDIS), organismes publics, financés par les collectivités locales, administrés par les élus locaux (communes, établissements publics de coopération intercommunale et département) et placés sous la double autorité du préfet et du Président de leur conseil d'administration.

Les SDIS analysent les risques, mettent en place les moyens de secours pour y faire face, gèrent les moyens de secours matériels, humains et financiers et organisent l'activité de l'ensemble des Centres d'Incendie et de Secours du département.

Les Centres d'Incendie et de Secours (CIS) se décomposent par ordre décroissant d'importance en Centres de Secours Principaux (CSP), Centres de Secours (CS) et Centres de Première Intervention (CPI).

1.2. Les Services d'Incendie et de Secours (SDIS)

La loi de départementalisation a abouti à une « professionnalisation » (au sens développement du professionnalisme) des services d'incendie et de secours au niveau national à travers l'uniformisation et la rationalisation des équipements, des modes de fonctionnement et de la formation et la clarification des missions des sapeurs-pompiers volontaires, dont la définition était jusque là largement laissée à l'appréciation des maires.

Elle n'a cependant pas complètement atteint son objectif d'homogénéisation.

Le processus de départementalisation n'a en effet pas été le même sur l'ensemble du territoire. Certains SDIS ont opéré une forte centralisation, en intégrant par exemple l'ensemble des CPI communaux, alors que d'autres ont préféré modifier le moins possible l'organisation en laissant la plupart des CPI sous la responsabilité des communes.

Il y a de fait aujourd'hui une grande diversité des SDIS mais également une certaine « concurrence » entre eux. Cette concurrence revêt deux principales formes :

- Une course à la formation des volontaires : certains SDIS « imposent » des formations non obligatoires aux volontaires pour développer leur niveau technique global
- Une volonté de marquer sa spécificité : chaque SDIS fait réaliser des équipements spécifiques. Il n'y a donc pas d'uniformité en matière d'équipements ce qui d'une part peut générer des difficultés lors d'interventions inter-départementales et d'autre part interdit certaines économies d'échelle.

Ces différents éléments tendent à prouver que l'homogénéité voulue par le législateur n'est pas encore acquise et que la modification structurelle n'a pas été totalement intégrée dans la culture.

Par ailleurs, la loi Démocratie de proximité qui prévoit la possibilité de rattacher les SDIS aux conseils généraux à compter de 2006 génère une appréhension dans le milieu des sapeurs-pompiers qui craignent une perte d'autonomie néfaste à la qualité du service et une désimplification des maires.

PROPOSITION

- ✧ **Lever les incertitudes sur le devenir des SDIS – Maintien d'un Etablissement Public autonome par département : la protection des citoyens ne peut être et ne doit être qu'une responsabilité partagée entre l'Etat et les Collectivités Locales**

Les ressources pourraient être constituées par :

- Une fiscalisation optionnelle (à expertiser)
- La participation de l'Etat sous forme de DGF par exemple et d'autres contributeurs (ARH, entreprises classées Seveso, assurances,..)
- Des recettes provenant de la facturation de certaines prestations effectuées par les sapeurs-pompiers et sans liaison directe avec la protection des personnes et des biens
- Des dons et legs

1.3. Les Centres de Première Intervention (CPI)

Intégrés au SDIS ou laissés à la disposition de la commune, les CPI jouent un rôle stratégique qui s'est confirmé lors des récentes catastrophes (tempêtes de 1999, naufrage de l'Erika, ...). Ils constituent en effet une réserve opérationnelle en matière de défense et de sécurité civiles. En outre, leur seule présence et l'engagement des volontaires tiennent lieu de prosélytisme tacite auprès des jeunes.

L'existence de CPI non intégrés au corps départemental fait que l'uniformisation souhaitée par la loi de départementalisation n'est pas totale.

L'étude conduite par le LARES sur les centres de première intervention non intégrés⁴ fait apparaître les faiblesses du système actuel :

- un certain nombre de sapeurs-pompiers volontaires « fantômes » rarement présents,
- des interrogations sur leur suivi médical,
- peu d'encadrement,
- une survie parfois due à la seule opiniâtreté de quelques uns,
- le déficit de formation et d'expérience,
- une responsabilité judiciaire du maire,
- un coût important pour maintenir ces centres en état de marche,
- une dévalorisation par les sapeurs-pompiers volontaires de Centres de Secours ou Centres de Secours Principaux,
- un risque de démotivation des volontaires lié à un faible nombre d'interventions et à un matériel moins performant que dans les Centres de Secours voisins.

Cette étude conclut toutefois à l'importance du rôle social de ces Centres : ils constituent le premier maillon de proximité de la chaîne opérationnelle et peuvent apporter une première réponse en attendant des moyens plus lourds ou plus spécialisés ; par leur vigilance et leurs conseils dispensés à la population ils jouent un rôle préventif ; ils assurent enfin une présence rassurante pour la population.

Il semble donc nécessaire de redéfinir le rôle des sapeurs-pompiers opérant dans des CPI non intégrés en fonction de leur niveau de formation, de leur disponibilité opérationnelle et de leur niveau d'équipement sans que ce rôle ne les écarte systématiquement des responsabilités. Il faut savoir leur donner toute leur place et faire en sorte que cette place soit reconnue et valorisée à la fois par la population et par les différents acteurs des services d'incendie et de secours.

PROPOSITION

- ✧ **Prévoir des dispositions spécifiques pour les C.P.I. communaux ou intercommunaux qui existent ou qui voudraient se créer, à côté du Corps Départemental et qui se contenteraient d'un rôle de soutien de proximité (distinguer par exemple la formation des sapeurs-pompiers volontaires départementalisés de celles des volontaires exerçant dans un CPI non intégré)**

⁴ « *Quels rôles peut-on attribuer aux centres de première intervention non intégrés ?* » LARES Sept. 2001

1.4. Une modernisation des modes managériaux au sein des Centres d'Incendie et de Secours

La clarification des missions des sapeurs-pompiers volontaires s'est notamment traduite par l'autonomisation du secteur associatif et la séparation des fonctions d'animation du corps, qui jusque là étaient souvent confondues et assumées par un seul individu, le chef de corps.

Ainsi, cohabitent désormais dans chaque centre :

- Un chef de centre, nommé sur la base de l'expérience acquise et du savoir sanctionné par des titres et diplômes, en charge de la gestion du service,
- Un Président d'amicale, élu par ses pairs, en charge de l'administration et de l'animation de l'association locale.

Cette séparation a fait évoluer tant les modes de fonctionnement des amicales que celui des chefs de centre. La « professionnalisation » induite par la loi de départementalisation ainsi que ce recadrage des missions a permis l'introduction du management au sein des centres. Cette évolution des attentes vis-à-vis des chefs de centres repose sur deux principales dimensions :

- L'émergence d'une culture écrite plus formalisée dans un environnement traditionnellement oral
- Un nouveau rapport à l'autorité.

L'interfaçage indispensable entre les centres de secours et la direction départementale nécessite en effet une formalisation plus importante des échanges. La généralisation des outils de planification opérationnelle et d'aide à la décision deviennent autant de supports qui structurent les échanges mais rompent avec la tradition de l'oralité. Ainsi, pour obtenir quelque chose de la direction départementale, il ne suffit pas d'en faire la demande oralement, il faut « monter un dossier » et le défendre. Il faut apprendre à utiliser de nouveaux outils et objets que sont l'informatique, la rédaction de rapports, dossiers, conventions, plans, ce qui constitue une première évolution dans le mode de fonctionnement et les savoirs-faire des chefs de centres.

Par ailleurs, émerge également avec les jeunes générations un nouveau rapport à l'autorité. Le dirigeant n'est plus perçu comme celui qui ordonne, qui a toujours raison et à qui on doit obéir aveuglément mais comme celui qui coordonne, qui écoute et réfléchit avec les autres avant de prendre une décision, qui s'assure d'être juste et tient compte des spécificités de chacun. Cette évolution, qui n'est pas spécifique au monde des sapeurs-pompiers volontaires*, est cependant plus accentuée dans ce cadre car l'engagement de cette population repose justement sur la volonté et non sur la nécessité, ce qui peut la rendre encline à être moins tolérante vis-à-vis de pratiques auxquelles elle n'adhère pas.

*Extraits d'études conduites l'ODIS (*enquêtes auprès d'échantillons de 1000 français*) :

- 68% des français déclarent avoir **un besoin d'expression** supérieur que par le passé
- 71% veulent être **associés** dans une plus large mesure **aux décisions des pouvoirs publics**

Ce nouveau rapport à l'autorité impose aux chefs de centres un nouveau type de management de ses équipes : un chef de centre doit aujourd'hui s'illustrer par sa capacité d'écoute, sa présence auprès des hommes, son aptitude à gérer les conflits et les rivalités internes, son souci de justice et d'équité. Il doit apprendre à travailler par objectif et faire son deuil de la figure « traditionnelle » du chef de corps qui décidait du seul fait de son pouvoir discrétionnaire.

L'apparition de nouvelles pratiques comme le partage du pouvoir - à travers notamment la création d'un organe consultatif des sapeurs-pompiers volontaires (le Comité Consultatif Départemental des Sapeurs-Pompiers Volontaires (CDSPV) et ses déclinaisons dans chaque Centre de Secours ou groupe de Centres de Secours - et la délégation des responsabilités contribuent à développer encore un peu plus cette modernisation des modes managériaux au sein des services d'incendie et de secours.

1.5. Des dysfonctionnements récurrents

On constate dans l'ensemble des centres d'incendie et de secours une utilisation abusive et croissante du recours au volontariat. Si cette dérive provient en partie des usagers, qui font parfois (souvent ?) appel aux pompiers pour des interventions qui ne relèvent en principe pas de leur mission (cf. chapitre *Les acteurs de l'environnement – La population*), elle est également alimentée par les Centres de Secours eux-mêmes.

Les volontaires sont ainsi appelés de façon assez régulière en tant que saisonniers, pour la surveillance des plages mais aussi pour pallier une surcharge ponctuelle d'activité du Centre ou encore pour « remplacer » un sapeur-pompier professionnel en congé ou en arrêt maladie, ce qui ne relève pas de leur mission. Ils apparaissent ainsi comme une sorte de réserve d'intérimaires, peu coûteux, formés et disponibles.

De fait, on constate que les contraintes des services et des professionnels passent souvent avant celles des volontaires. Dans certains centres, les volontaires sont par exemple appelés à remplacer sur leur temps de formation les professionnels en « jour RTT » (jour de congé alloué dans le cadre de la loi sur la réduction du temps de travail). Ainsi, lorsqu'un sapeur-pompier volontaire est appelé pour remplacer un professionnel en congé, qu'il prend du temps sur son temps de travail ou sur son temps de loisir pour qu'un sapeur-pompier professionnel puisse profiter d'une journée de congé, il semble légitime qu'il puisse avoir un sentiment d'injustice, voire d'abus.

S'il est évident que le recours aux sapeurs-pompiers volontaires pour pallier à une carence passagère de personnel professionnel est plus facile et moins contraignant pour le chef de centre que le recours à de vrais intérimaires, sous forme de contrats à durée déterminée par exemple, il faut garder à l'esprit que toutes ces dérives conduisent progressivement à une perte du sens du volontariat et peuvent profondément démotiver certains volontaires.

PROPOSITIONS

- ✧ **Limiter les vacations horaires des sapeurs-pompiers volontaires aux seules interventions, manœuvres et formations**
- ✧ **Généraliser et officialiser le recours à des contrats à durée déterminée pour les renforts saisonniers et/ou les remplacements de professionnels**

2. DES MESURES DESTINEES A FAVORISER LE DEVELOPPEMENT DU VOLONTARIAT : LOI 96.370 DU 3 MAI 1996 ET DECRET DE SEPTEMBRE 1996

2.1. Droit à la formation

Le niveau d'exigence en terme de formation est aujourd'hui le même pour les volontaires et les professionnels. Le principe est simple : à responsabilités égales, formation égale. Si ce principe général se justifie dans l'absolu, ses modalités d'application peuvent générer des dysfonctionnements et des pertes d'efficacité.

En effet, il n'y a pas d'adaptation des parcours de formation en fonction des missions réellement effectuées par les volontaires. Ainsi, un volontaire qui se trouve dans un centre dans lequel il n'y a pas de matériel de désincarcération suivra malgré tout la formation liée à ce type d'intervention. De ce fait, la formation est perçue par certains sapeurs-pompiers volontaires comme une contrainte, d'autant plus forte que ces savoirs théoriques et pratiques ne trouvent pas de domaines d'application au quotidien.

Par ailleurs, la formation initiale du volontaire et les compétences acquises dans sa sphère professionnelle ne sont pas prises en compte. Un étudiant en maîtrise de droit se verra contraint de suivre la formation Culture administrative – niveau 1 dont il maîtrise déjà 80% du contenu.

Cette non optimisation des parcours de formation individuels conduit à des pertes de temps pour les volontaires et des risques de découragement (chacun peut comprendre qu'il peut être démotivant de prendre du temps sur sa vie personnelle et/ou professionnelle pour des formations déjà suivies dans un autres cadre).

Enfin, s'il est reconnu un droit à la formation pour tous les sapeurs-pompiers volontaires, cette formation acquise n'est pas reconnue en dehors du Centre de Secours. Il n'y a pas de validation des acquis des volontaires qu'ils puissent valoriser dans leur sphère professionnelle.

PROPOSITIONS

✧ **Adapter la formation des volontaires en fonction des nécessités et missions principales du centre auquel ils appartiennent et des acquis initiaux de chaque volontaire**

. Afin d'adapter la formation des volontaires aux équipements disponibles et aux missions du centre auquel ils sont rattachés, il conviendrait que, dans chaque département, le SDACR définisse les formations nécessaires pour chacun des centres ou que l'on crée un schéma directeur du volontariat validé par le préfet sur le modèle du SDACR

. Il conviendrait d'étudier au cas par cas les possibles dispenses de cours (et non pas dispenses d'examen) compte-tenu des connaissances initiales des SPV et des qualifications acquises dans leur sphère professionnelle

✧ **Les unités de valeur doivent être fractionnées sans que l'échec à un examen remette en cause la totalité des acquis**

PROPOSITION

- ✧ **Valider les expériences et formations acquises dans le cadre de l'activité de sapeur-pompier volontaire par un titre officiel permettant une mise en valeur sur le plan professionnel**

. Permettre par exemple l'obtention d'un CAP agent de sécurité pour une formation initiale d'application et 6 ans de pratique

2.2. Obligation de rémunérer les vacances et temps de formation des SPV et de verser l'allocation de vétérance

Si le versement de vacances et d'une allocation de vétérance constitue une reconnaissance du législateur de l'activité des sapeurs-pompiers volontaires et de son utilité pour la collectivité, ce versement n'est pas sans avoir des effets pervers.

Certains volontaires semblent en effet, selon l'étude du LARES, avoir fait des vacances une source non négligeable de revenu. Cette même étude rapporte même que dans au moins un département, des sapeurs-pompiers volontaires ont démissionné de leur emploi et se sont « mis au RMI » pour devenir sapeur-pompier volontaire « à temps plein ».

Cela pose non seulement un problème de principe sur la nature de l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires mais risque également à long terme de poser des problèmes d'ordre social lorsque ces individus atteindront l'âge de la retraite, tomberont malades ou seront victimes d'accident incompatible avec la reprise d'une activité de sapeur-pompier.

Par ailleurs, le versement de vacances risque d'attirer une population peu « fidèle » qui concevra son engagement de sapeur-pompier volontaire comme un job d'été ou petit boulot d'étudiant.

Il existe donc un risque de monétarisation des échanges qui transformerait pour certains les profils des volontaires recrutés qui ne s'engageraient plus par vocation mais plutôt par attrait des vacances.

PROPOSITION

- ✧ **Fixer une limite maximum à la perception des vacances sur l'année (limiter par exemple le montant annuel de vacances perçues en dessous du SMIC net annuel, hors colonnes de renfort extra-départementale)**

. Il conviendra de laisser une marge de manœuvre aux décideurs départementaux et/ou de prévoir des cas limités d'exception (exemples : départements confrontés chaque année aux feux de forêt ou frappés par certaines catastrophes d'ampleur exceptionnelle (Erika, tempêtes de fin 1999, explosion de l'usine AZF, ...)).

2.3. Aide à la disponibilité du sapeur-pompier volontaire

La loi définit plusieurs mesures destinées à développer et encadrer la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires :

- La possibilité pour les employeurs de sapeurs-pompiers volontaires de conclure avec le SDIS une **convention** afin de préciser les modalités de la disponibilité opérationnelle et de la disponibilité pour la formation des sapeurs-pompiers volontaires. Cette convention veille notamment à s'assurer de la compatibilité de cette disponibilité avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ou du service public.
- La possibilité pour les employeurs qui maintiennent la rémunération du sapeur-pompier volontaire durant son absence pour garde, intervention ou formation, d'être **subrogés** dans le droit de celui-ci à percevoir ses vacances.
- La possibilité d'imputer la rémunération du salarié absent pour suivre une formation de sapeur-pompier volontaire et les prélèvements sociaux afférents au titre de la **participation des employeurs au financement de la formation professionnelles continue** prévue à l'article L.950-1 du code du travail. Cette imputabilité amène l'employeur à inscrire le départ en formation au plan de formation de l'entreprise ce qui représente une reconnaissance et une valorisation du temps passé par le sapeur-pompier volontaire en formation et place la formation dispensée au même titre que toute formation professionnelle.
- Une **réduction des primes d'assurances incendie** dues par les employeurs de salariés ou agents publics ayant la qualité de sapeur-pompier volontaire dont les conditions sont fixées par une convention conclue entre l'Etat, les organisations représentatives des sapeurs-pompiers volontaires et les organisations représentatives des entreprises d'assurance.

Les conventions de disponibilité permettent d'apporter de la sérénité aux sapeurs-pompiers volontaires et aux employeurs. Certains employeurs vont jusqu'à rapporter cette initiative dans leurs revues internes. Elles sont ressenties comme un investissement dans la confiance et apportent une meilleure connaissance et compréhension des contraintes réciproques des deux partenaires.

Le nombre de conventions signées est très variable d'un département à l'autre (de 0 à 408 au 1^{er} juillet 1999 selon une enquête de l'Observatoire national du volontariat menée au mois de juillet 1999 auprès des SDIS). Il dépend des moyens humains et financiers engagés par le SDIS pour organiser son lien avec les employeurs.

Cette même enquête fait apparaître un bilan relativement décevant des conventions de disponibilité :

- 31 départements sur les 49 répondants ont signé une ou plusieurs conventions
- 771 conventions étaient signées au 1^{er} juillet 1999 sur ces 31 départements et elles concernaient 1 490 volontaires
- Une projection au niveau des 96 SDIS aboutit à une estimation de 0,7% des volontaires couverts par une convention

Quatre réserves viennent relativiser ce bilan :

- La situation a évolué depuis 1999 et le nombre de conventions signées est certainement plus important aujourd'hui. Les SDIS de Vendée et des Pyrénées-Atlantiques ont, par exemple, déclaré à la Commission avoir à leur actif plus de 800 conventions signées chacun au mois de novembre 2002, ce qui représente le double des chiffres maximums issus de l'enquête de 1999 de l'Observatoire National du Volontariat. Il semble cependant qu'il n'existe pas de chiffres précis, actualisés et validés au niveau national à ce jour. Les différents acteurs rencontrés reconnaissent toutefois que ce nombre demeure faible et en deçà des ambitions de la loi de mai 1996.
- Selon un rapport de l'INESC⁵, le nombre de conventions signées correspond majoritairement à des régularisations de situations existantes qui ne posent pas de problèmes particuliers.
- A l'inverse, la relation entre employeur et salarié sapeur-pompier volontaire peut bien se passer et ne pas nécessiter la signature d'une convention. Dans ce cas, à moins que le SDIS n'ait une démarche pro-active vers l'employeur, celui-ci ne sollicitera pas la signature d'une convention parce qu'il n'en voit pas l'utilité. Le nombre de conventions signées ne présume donc pas du nombre d'employeurs « coopératifs ».
- Les volontaires sont nombreux dans l'artisanat, l'agriculture ou les très petites entreprises auxquelles ces conventions sont peu adaptées.

2.4. Un observatoire national et des observatoires départementaux du volontariat (décret de septembre 1996)

L'observatoire national du volontariat a été créé comme un outil de développement du volontariat avec pour objectifs :

- Evaluer les incidences des dispositions législatives et réglementaires relatives au volontariat
- Apprécier la situation du volontariat dans les corps de sapeurs-pompier à travers notamment les informations transmises par les départements
- Elaborer et rendre public annuellement une présentation de l'état du volontariat et de son évolution dans le corps des sapeurs-pompier
- Formuler toutes propositions destinées à promouvoir, à développer le volontariat et à en favoriser l'exercice

Il a fourni un important rapport en 1999 mais ne s'est pas réuni une seule fois depuis.

⁵ « Pour empêcher la mort à petit feu du volontariat » - INESC – septembre 2002

Les observatoires départementaux du volontariat ont été créés avec les mêmes types d'objectifs que l'observatoire national :

- Evaluer les incidences des dispositions législatives et réglementaires relatives au volontariat
- Apprécier la situation du volontariat dans le département
- Promouvoir le volontariat par des actions de communication
- Faciliter l'exercice du volontariat en encourageant au niveau local la concertation entre les parties prenantes
- Assurer un rôle de conciliation lors des conventions signées entre le SDIS et les employeurs de sapeurs-pompiers volontaires

La mise en sommeil de l'observatoire national a entraîné en retour la mise en sommeil de certains observatoires départementaux dont l'un des objectifs était d'alimenter l'observatoire national. Mais cela n'a pas été le cas partout et le dynamisme des observatoires départementaux est ainsi aujourd'hui assez inégal.

Certains départements ont par ailleurs mis en place d'autres types de structures (cellules volontariat ou bureau du volontariat) avec les mêmes types d'objectifs et des résultats probants.

L'avantage des observatoires départementaux du volontariat par rapport à ces autres types de structures est de réunir tous les acteurs concernés par le volontariat : préfet, représentants des collectivités territoriales, des employeurs et des sapeurs-pompiers volontaires. Dans les faits, peu de ces acteurs s'impliquent réellement et il n'est pas rare qu'au sein des observatoires départementaux qui fonctionnent encore, seuls se réunissent le préfet et quelques volontaires.

De ce fait, les observatoires départementaux ainsi que l'observatoire national du volontariat sont souvent perçus par les sapeurs-pompiers comme peu actifs, peu contrôlés et peu consultés⁶.

PROPOSITIONS

- ✧ **Réactiver l'observatoire national du volontariat en l'axant sur l'analyse, la modélisation et l'organisation de la diffusion des « bonnes pratiques » identifiées au niveau national**

La réactivation de l'observatoire national permettra de re-dynamiser les observatoires départementaux en leur donnant un rôle et des modalités de fonctionnement précis en matière de recueil de bonnes pratiques.

- ✧ **Définir et mettre en place un processus permanent (annuel ?) de recueil, d'analyse, de modélisation et de diffusion des bonnes pratiques par thème (recrutement, communication, ...)**

⁶ Selon les résultats d'une enquête menée par la Fédération Nationale des Sapeurs-Pompiers de France auprès de ces unions départementales.

3. DECRETS ET ARRETES DE 1999 ET 2000 : DE NOUVELLES CATEGORIES DE SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

3.1. Accès direct au grade de lieutenant ou de capitaine pour les titulaires de titres universitaires & possibilités de recruter des « professionnels de la sécurité » aux grades d'officiers

L'objectif de ces mesures était de ré-attirer des catégories socioprofessionnelles qui ne venaient plus au volontariat, de renouveler l'image du volontariat et de permettre un apport des compétences nouvelles.

Ces mesures ont suscité de nombreuses craintes et réticences de la part des sapeurs-pompiers volontaires, même si certains, une minorité selon l'étude du LARES, y ont malgré tout vu l'occasion d'ouvrir le corps à de nouveaux profils pour pouvoir l'enrichir, le faire évoluer, et in fine le rendre plus performant.

La plupart des sapeurs-pompiers volontaires considèrent en effet la montée en grade comme un processus « d'écémage » durant lequel le sapeur-pompier acquiert des compétences formelles, par la formation et la pratique, et des compétences et connaissances informelles, par l'immersion dans l'univers des sapeurs-pompiers. Selon nombre d'officiers et sous-officiers rencontrés par le LARES dans le cadre de ses études, il faut également avoir été soi-même simple sapeur-pompier pour être un bon officier.

Ces réticences à reconnaître de la légitimité et des compétences à un individu qui ne connaît pas parfaitement le monde des sapeurs-pompiers et qui n'a jamais été à la place des personnes qu'il encadre engendrent deux principaux risques d'effets pervers :

- Une image d'injustice et/ou d'illégitimité des officiers nommés par ce biais aux yeux des volontaires de base et gradés
- Un risque de concurrence entre officiers sortis du rang et diplômés ou professionnels de la sécurité

Ces mesures se sont toutefois révélées décevantes par rapport aux objectifs recherchés dans la mesure où elles ont principalement bénéficié à des personnes diplômées qui étaient déjà volontaires, et qui ont pu changer de grade d'un seul coup, et n'ont donc pas permis le renouvellement socioprofessionnel attendu.

3.2. Possibilités de recruter des « experts » sur la base de maîtrise de compétences particulières

Cette mesure a permis l'ouverture du volontariat à des professions jusqu'alors absentes, ou en tout cas pas exploitée dans le cadre de l'activité de sapeur-pompier, comme les psychologues ou les chimistes, et à des populations jusqu'alors réticentes, en leur donnant la possibilité d'être intégrées sans passer par les classes.

Cette ouverture demeure toutefois limitée en terme quantitatif (elle concerne très peu de personnes) et qualitatif, car elle est limitée à quelques fonctions et les expertises en matière de gestion ou d'informatique ne sont par exemple pas prévues dans ce cadre.

PROPOSITION

- ✧ **Elargir la gamme des experts recrutés dans le cadre de l'arrêté du 6 mai 2000 relatif aux sapeurs-pompiers experts**

4. LA GESTION DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

4.1. Recrutement

Il existe en France une culture de polyvalence des pompiers qui impose qu'un pompier soit à la fois secouriste, soldat du feu, conducteur de poids lourd, chimiste, spécialiste de la désincarcération, etc. Cette culture, qui existe moins, voire pas du tout, dans les autres pays, conduit à un niveau d'exigence très élevé en terme d'aptitude physiques et médicales au moment du recrutement : les candidats qui ne répondent pas à l'ensemble des critères et qui ne peuvent donc pas assumer l'ensemble des missions sont refusés.

Sur l'ensemble de la communauté urbaine de Lille par exemple, seuls deux tiers des candidats aspirants à être sapeur-pompier volontaire répondent réellement aux critères⁷.

Cette sélection très sévère, qui est parfois le fait non des textes mais d'une interprétation trop protectrice de ces textes par le corps médical, conduit à des pertes de compétences qui pourraient être utiles.

Il semble donc que les règles de recrutement doivent être revues et assouplies afin de permettre une augmentation sensible de l'assiette des recrutements potentiels.

En particulier, l'élargissement des limites d'âge devrait permettre de recruter des volontaires dès l'âge de 16 ans, en les formant pendant deux ans pour qu'ils soient complètement opérationnels à 18 ans et/ou en limitant les missions qui leur sont confiées en fonction de leur niveau de risque. La suppression de toute référence à une limite d'âge supérieure, sous condition de satisfaction aux critères d'aptitude physique et médicale, permettra de ne plus se priver des compétences d'un médecin ou d'un cadre administratif au prétexte qu'ils sont âgés de plus de quarante cinq ans.

PROPOSITIONS

- ✧ **Modifier les limites d'âge pour l'exercice de sapeur-pompier volontaire**
 - . Ramener la limite d'âge inférieure à 16 ans au lieu de 18 ans
 - . Supprimer toute référence à une limite d'âge supérieure : autoriser les plus de 45 ans à souscrire un engagement à condition qu'ils remplissent les critères d'aptitude physique et médicale - Leur proposer des fonctions d'experts, formateurs, acteurs de prévention, chargés de recrutement, chargé de prospection auprès des entreprises, ...

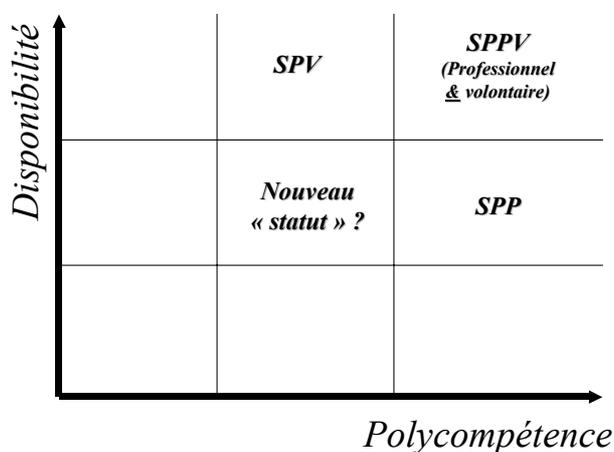
⁷ Article *La Voix du Nord* du 20 août 2002

PROPOSITIONS

- ✧ **Etudier des critères d'aptitude physique et médicale (SIGYCOP) à 3 niveaux et la typologie des emplois correspondants : opérationnel toutes missions de base (SIGYCOP actuel), pour certaines missions seulement (secours aux victimes par exemple), missions non opérationnelles (formateur, tâches techniques et administratives, ...)**
 - . Permettre l'accès au volontariat pour les candidats qui n'ont pas un profil leur permettant d'assurer toutes les missions mais uniquement une partie d'entre elles
- ✧ **Créer une commission médicale pour évaluer les cas qui ne correspondent pas aux normes (modalités de constitution et de fonctionnement à définir)**

Il en va de même pour la disponibilité : le candidat n'ayant pas une disponibilité totale se voit aujourd'hui refusé. Sans doute faudrait-il tenir compte des contraintes liées à certaines activités professionnelles ou étudiantes afin de rendre accessible le corps des SPV à des populations à qui l'on ferme actuellement la porte.

Ainsi, il conviendrait d'organiser une réflexion détaillée sur de nouveaux statuts ou rôles de sapeurs-pompiers sur la base du croisement disponibilité / polycompétence :



4.2. Reconnaissance nationale

Il existe aujourd'hui peu de signes de reconnaissance nationale des sapeurs-pompiers volontaires.

Les auditions de la commission font apparaître la nécessité de donner des signes visibles de l'attachement de la nation aux sapeurs-pompiers volontaires.

Ainsi, le corps des volontaires ne défile pas sur les Champs-Élysées le 14 juillet alors qu'en 2002, les pompiers américains y ont défilé en tant qu'invités.

Il semble que dans certains départements, dans le Puy de Dôme notamment, les volontaires sont même interdits de défilé du 14 juillet. Ceci alors que le jour de la fête nationale commémore l'avènement de la république et l'engagement citoyen, dont les sapeurs-pompiers volontaires sont les principaux représentants.

Par ailleurs, la mission, l'engagement et l'héroïsme des sapeurs-pompiers en général, et des volontaires en particulier n'est que très peu reconnue par les ordres nationaux. Un tableau comparatif d'attribution de la légion d'honneur et de l'ordre national du mérite par types d'acteurs, dressé par la Fédération Nationale des Sapeurs-pompiers de France en juillet 1999*, montre ce déficit de reconnaissance de façon très claire :

Attribution de la Légion d'Honneur au titre du Ministère de l'Intérieur					
	Elus	Fonction publique	Police	Clergé	Sapeurs-pompiers
De 1992 à 1999	511	279	230	91	44 (dont aucun grade de commandeur)

Attribution de l'Ordre National du Mérite au titre du Ministère de l'Intérieur					
	Elus	Fonction publique	Police	Clergé	Sapeurs-pompiers
De 1992 à 1999	1049	590	528	92	80 (dont un seul commandeur)

* Présentation synthétique du tableau issu de la revue « Le Sapeur-Pompier » n°904 juillet-Août 1999

Enfin, il n'y a pas de reconnaissance législative d'un statut de sapeur-pompier volontaire, comme c'est le cas pour les officiers de réserve.

PROPOSITIONS

- ✧ **Inviter les sapeurs-pompiers volontaires à défiler sur les Champs-Élysées le 14 juillet**
- ✧ **Définir un contingent d'attribution de médailles d'ordres nationaux pour les sapeurs-pompiers (professionnels et volontaires)**
- ✧ **Reconnaître le statut du sapeur-pompier volontaire par la loi en intégrant ce statut dans le projet de loi sur la modernisation de la sécurité civile**

4.3. Textes

Si tous les acteurs concourant aux services de secours sont conscients de la nécessité d'agir dans le respect de règles et de normes définies au plan national ils n'en demandent pas moins une certaine souplesse d'application pour les responsables départementaux.

La Mission Volontariat propose donc de modifier les textes existants relatifs aux sapeurs-pompiers volontaires au regard des enseignements tirés par les acteurs de terrain après quelques années d'application de ces textes.

Dans la limite du temps imparti la Mission n'a pas pu effectuer le toilettage de tous les textes en vigueur. Seul le décret n° 99 1039 de décembre 1999 a été examiné.

Ce travail doit donc être poursuivi en lien avec Direction de la Défense et de la Sécurité Civiles et la Fédération Nationale des Sapeurs-pompiers de France.

4. LES ACTEURS DE L'ENVIRONNEMENT

L'objet de ce chapitre est d'identifier pour chacun des acteurs de l'environnement des sapeurs-pompiers volontaires les différents types d'attitudes (valeurs, attentes), les différents types d'environnements dans lesquels ils évoluent et les différents types de pratiques qu'ils déploient.

Les informations sont réparties pour chacune de ces dimensions selon les trois niveaux de la grille d'analyse (cf. p.6), schématisés par trois « cases » de couleurs différentes par colonne. Les « cases » vides reflètent soit le fait que nous n'avons pas trouvé d'information parmi les sources auxquelles nous avons accès (cf. p.4) soit le fait que ce type d'attitude, d'environnement ou de pratiques n'existe pas.

Il n'y a pas de lien systématique entre les trois dimensions : un acteur peut se trouver à des niveaux différents dans chacune des dimensions.

Cette grille de lecture permet ainsi de balayer l'ensemble des cas et profils possibles et de s'assurer que l'on apporte une réponse appropriée (correction ou optimisation) dans chacun de cas de figure.

1. Les employeurs

On peut identifier trois types d'attitude parmi les employeurs de sapeurs-pompiers volontaires : ceux qui sont réticents voire hostiles à l'idée d'avoir des sapeurs-pompiers volontaires dans leur effectif, ceux qui sont compréhensifs, tolérants et enfin ceux qui se comportent en entreprise (ou organisme public) citoyenne, en véritable partenaire du sapeur-pompier volontaire.

En terme de pratiques, certains employeurs refusent la perspective de se voir privés de façon soudaine et intempestive d'un salarié pendant une durée indéterminée. Dans ces conditions, le volontariat peut constituer un frein à l'embauche, certains employeurs exigeant même l'abandon du volontariat comme condition de recrutement. De nombreux SPV avouent ainsi ne pas signaler sur leur curriculum vitae leur engagement chez les sapeurs-pompiers, qui devrait être pourtant l'objet de fierté, de peur d'être recalés d'office.

Ces mêmes employeurs peuvent refuser les demandes d'absences pour interventions et/ou formations des sapeurs-pompiers volontaires voire dans certains cas aller jusqu'au licenciement pour abandon de poste lorsqu'un employé sapeur-pompier volontaire s'est absenté pour une intervention ou suite à un accident en mission.

D'autres employeurs sont plus compréhensifs et autorisent, eux, généralement leurs employés SPV à s'absenter pour remplir leur mission de pompier.

Enfin, les employeurs citoyens sont ceux qui non seulement autorisent leurs salariés SPV à s'absenter pour qu'ils aillent intervenir, mais qui en plus savent exploiter en interne les compétences acquises en tant que sapeur-pompier (en lui proposant par exemple un rôle de référent sécurité de l'entreprise). Ce sont souvent ces employeurs qui concluent des conventions de disponibilité avec les SDIS afin de tisser un véritable partenariat avec les services de secours.

En terme d'environnement, il convient de noter l'impact de la réduction du temps de travail sur le volontariat. Car la réduction du temps de travail s'est souvent accompagnée dans les entreprises et les organismes du secteur publics d'une intensification du travail qui tend de plus en plus vers une organisation en flux tendus. Ce nouveau type d'organisation limite encore un peu plus la disponibilité des salariés et renforce les réticences des employeurs à laisser partir leurs salariés en mission de sapeur-pompier sur leur temps de travail.

Les absences non programmées des salariés sapeurs-pompiers volontaires peuvent en effet, surtout si elles sont répétitives, poser de sérieux problèmes d'organisation à un employeur. Ces problèmes sont d'autant plus importants que la taille de la structure est réduite. Moins souples que les grandes entreprises, les petites structures cumulent souvent plus de contraintes. Le moindre écart dans le processus de production peut générer des dérapages économiques importants. Les petites structures ont donc moins de facilité à absorber les absences d'un salarié SPV que les grandes entreprises et/ou les structures dont l'organisation est souple.

Toujours en terme d'environnement, il convient de distinguer trois niveaux de connaissance des sapeurs-pompiers volontaires par les employeurs :

- Une méconnaissance du métier de SPV, de ses obligations et fonctions : une enquête menée par la CGPME (Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises) auprès de ses adhérents sur la base d'un questionnaire rédigé par la Mission Volontariat montre par exemple que 80% des patrons interrogés ignorent quelle est l'organisation des sapeurs-pompiers et 61% n'ont aucune idée du montant de leur vacation. Ne connaissant pas les missions et l'activité des sapeurs-pompiers, les employeurs qui sont dans ce cas considèrent que le fait d'avoir un sapeur-pompier volontaire dans leur effectif est avant tout une contrainte et ils n'en perçoivent pas l'intérêt, les atouts potentiels pour leur structure.
- Une connaissance des possibilités et avantages juridiques liés à l'emploi d'un sapeur-pompier volontaire comme, par exemple, la possibilité d'obtenir un rabais sur leur prime incendie ou encore la possibilité d'inscrire les formations de sapeur-pompier dispensée par les SDIS au plan de formation de l'entreprise dans le cadre de la participation obligatoire au financement de la formation professionnelle par l'employeur (article 8 de la loi n° 96.370 du 3 mai 1996 et de l'article L 950.1 du code du travail).
- Une connaissance des missions des sapeurs-pompiers volontaires et de leur mode de fonctionnement (gardes, astreintes, formations, vacations, ...).

PROPOSITIONS

- ✧ **Remettre un label « entreprise volontaire » ou « entreprise citoyenne » à toutes les entreprises qui comptent des SPV dans leur effectif ou qui ont signé une convention avec le SDIS**
- ✧ **Créer un prix de l'entreprise citoyenne**
L'emploi de SPV et/ou la signature de convention avec le SDIS pourrait être l'un des critères de sélection mais ne doit pas être le seul.
- ✧ **Rendre obligatoire la création d'un bureau du volontariat au sein de chaque SDIS, sous la responsabilité du Directeur Départemental, afin d'instituer un interlocuteur unique pour les employeurs**
 - . Démarchage des entreprises, collectivités locales et établissements publics pour les sensibiliser à l'avantage de compter un sapeur-pompier volontaire dans leurs effectifs (réfèrent et/ ou formateur sécurité, image d'entreprise citoyenne, réduction de la prime d'assurance incendie, ...) et à la pertinence des conventions de disponibilité
 - . Conseil des chefs de corps pour l'établissement des programmes de gardes, formations et astreinte : élaboration d'échéanciers planifiés en adéquation avec les avis et contraintes des employeurs

PROPOSITIONS

✧ **Organiser une communication vis-à-vis des employeurs à travers un partenariat avec les organisations patronales, les Chambres de Commerce et d'Industrie et les Chambres de Métiers**

. Campagne de communication à travers les revues internes de ces différents corps intermédiaires, conférences-débats dans les Chambres de Commerce, brochures spécifiques à destination des employeurs, ...

. Cette démarche permettra notamment de rappeler aux employeurs la possibilité d'obtenir un rabais sur leur prime incendie s'ils emploient des SPV ou encore la possibilité d'inscrire les formations de sapeur-pompier dispensée par les SDIS au plan de formation de l'entreprise dans le cadre de la participation obligatoire au financement de la formation professionnelle par l'employeur (article 8 de la loi n° 96.370 du 3 mai 1996 et de l'article L 950.1 du code du travail).

✧ **Faire reconnaître l'ensemble des SDIS comme organismes professionnels de formation continue**

✧ **Maintenir le principe de subrogation pour les employeurs de SPV pour compenser l'absence du salarié de son lieu de travail et exonérer partiellement l'entreprise ou la collectivité locale des charges sociales pour tout sapeur-pompier volontaire à hauteur – par exemple – de 1,5 ou 2 fois le SMIC**

OU

✧ **Rembourser au coût réel la charge salariale de l'absence d'un salarié SPV pour l'employeur public ou privé lié par convention au SDIS avec obligation de maintien des traitements, primes, avantages et ancienneté**

2. Les chefs de centre

On peut distinguer trois types d'attitude parmi les chefs de centres : certains veulent être des « chefs » au sens traditionnel du terme, c'est-à-dire décider seul et se faire obéir sans avoir à expliquer leur décision à qui que ce soit ; d'autres se considèrent plus comme des animateurs du centre de secours et souhaitent développer une atmosphère conviviale, tout en faisant respecter les règles ; d'autres enfin relèvent plus de la catégorie du manager charismatique, dont l'objectif est de fédérer ses équipes autour d'un projet et de valeurs communes tout en donnant une place à chacun.

Les pratiques des chefs de centre peuvent être très variables d'un centre à l'autre :

- Certains ont tendance à cantonner les volontaires dans des tâches ingrates et à pénaliser ceux qui ne souhaitent pas développer leur niveau de formation ou monter en grade. Leur conception de l'activité de sapeur-pompier est qu'elle doit passer avant tout le reste : un bon volontaire est ainsi selon eux un volontaire qui souhaite devenir professionnel.
- On rencontre également dans un autre registre des gestionnaires rigoureux, qui savent expliquer et diffuser la nouvelle culture liée à l'utilisation de nouveaux outils, comme la micro-informatique et de nouveaux objets – rapports, comptes-rendus, dossiers, plans conventions, ... Ils savent de plus généralement faire preuve d'autorité et de sang froid dans les situations à risque et savent faire en sorte que leurs ordres ne souffrent aucune contestation.
- Il existe enfin un dernier type de chef de centre qui sait se placer à l'écoute de ces interlocuteurs et arrive à construire des liens très ouverts avec eux, qu'il s'agisse de ses équipes ou des acteurs extérieurs. Il a compris l'évolution nécessaire du rôle du dirigeant vers plus de dialogue, d'ouverture et de souplesse et a réussi à acquérir ce nouveau savoir-être.

Si les attitudes et les comportements diffèrent, en revanche tous les chefs de centre évoluent dans un environnement caractérisé par une surcharge de travail administratif et technique qui les éloignent du cœur d'activité et les conduit à être de moins en moins opérationnels. Certains s'en accommodent, mais il s'agit pour d'autres d'une véritable souffrance.

Par ailleurs, certains chefs de centre ne connaissent pas ou connaissent mal l'ensemble des textes législatifs et réglementaires concernant les sapeurs-pompiers volontaires, ce qui peut les conduire soit à mal utiliser les textes (exemple : recours au volontaires dans des situations où cela ne se justifie pas) soit à ne pas profiter d'une possibilité qui existe dans les textes.

PROPOSITIONS

- ✧ **Regrouper tous les textes législatifs et réglementaires relatifs aux sapeurs-pompiers volontaires dans un CODE DU VOLONTARIAT qui inclurait un guide d'application afin d'en préciser l'esprit**
 - . Constituer ainsi un guide méthodologique relatif au bon emploi et au management des sapeurs-pompiers volontaires

- ✧ **Organiser des sessions de sensibilisation des chefs de centres**
 - . Donner la possibilité aux volontaires - à qualification égale - d'exercer des responsabilités au même titre que les professionnels
 - . Communiquer auprès des sapeurs-pompiers professionnels et de l'encadrement pour promouvoir la complémentarité entre professionnels et volontaires
 - . Eviter de ne donner aux jeunes volontaires que les tâches d'exécution les moins valorisantes afin qu'ils n'aient pas l'impression d'être des pompiers « au rabais »
 - . Faire l'inventaire des savoir-faire d'origine professionnelle pour pouvoir les exploiter au sein du centre

- ✧ **Formation des chefs de centre**
 - . Modules de formation à la communication et à la relation avec leurs différents interlocuteurs (entreprises, élus, volontaires, professionnels, ...)
 - . Sensibilisation et/ou formation à l'arsenal juridique existant
 - . Formation managériale : écoute, dialogue, médiation, organisation, délégation (faire et faire faire (puis contrôler) ne sont pas le même métier)

- ✧ **Au delà d'un certain volume (à définir) de tâches administratives et techniques dans les Centres de Secours, étudier le recours à des contrats type CES, CEC ou autres (CDD ou CDI à temps partiel conditionné à l'existence, par ailleurs, d'engagement comme SPV?)**

3. Les sapeurs-pompiers professionnels

Les sapeurs-pompiers professionnels peuvent présenter trois types d'attitude.

Certains font preuve d'un corporatisme limité aux sapeurs-pompiers *professionnels*. Ils rejettent les volontaires et souhaitent rester entre professionnels. On trouve dans cette catégorie de jeunes professionnels eux-mêmes anciens volontaires de fraîche date. Ce rejet témoigne du fait que leur engagement ne repose pas sur une vocation (qui sinon serait partagée avec les volontaires) mais sur des motivations plus liées au statut social ou à la volonté d'acquérir un savoir technique plus pointu. Ce type de professionnels fait en général tout pour décourager les volontaires et les pousser à la démission en espérant que, « logiquement », s'il n'y a plus de volontaires, le centre embauchera des professionnels pour les remplacer.

D'autres sapeurs-pompiers professionnels donnent avant tout de l'importance à l'esprit de corps. Dès lors, ils font des efforts d'accueil et d'intégration des volontaires qui appartiennent aussi au corps des sapeurs-pompiers et adoptent en général le même comportement envers les volontaires et les professionnels.

Certains professionnels enfin sont principalement mus par une vocation. Ce sont souvent d'anciens volontaires eux-mêmes. Certains cumulent même leur fonction de sapeur-pompier professionnel avec un engagement comme sapeur-pompier volontaire. Ils sont généralement très respectueux des volontaires et font même du prosélytisme pour développer le volontariat et susciter de nouvelles vocations au sein de leur entourage ou des personnes qu'ils rencontrent dans le cadre professionnel.

Indépendamment de leur attitude, les sapeurs-pompiers professionnels peuvent évoluer dans plusieurs types d'environnement.

Dans certains centres, dont l'effectif est principalement composé de sapeurs-pompiers professionnels, les encadrants, au premier rang desquels le chef de centre, affirment ou laissent comprendre que de leur point de vue, être pompier est un métier qui ne peut être assumé en dilettante, sous entendu par des civils volontaires. Cette culture, ces valeurs plus ou moins affichées selon le centre, influencent bien évidemment une grande partie des sapeurs-pompiers professionnels relevant de ce centre, et il est probable que peu d'entre eux prônent le développement du volontariat.

On trouve dans d'autres centres une organisation très normée et très respectueuse des règles dans lesquels cohabitent tous types de profils sans qu'une opinion spécifique domine concernant les volontaires.

Il existe enfin des centres plus ouverts dans lesquels les chefs de centre ont su faire prendre conscience à l'ensemble de leurs équipes de l'importance de la complémentarité entre volontaires et professionnels et arrivent à la mettre en œuvre au quotidien.

PROPOSITIONS

- ✧ **Parrainage de chaque nouveau sapeur-pompier volontaire par un sapeur-pompier professionnel selon des modalités à définir (sorte de tuteur référent)**
- ✧ **Création d'une maison du sapeur-pompier dans chaque département, accessible à tous, volontaires ou professionnels, officiers, sous officier, sapeur, pour favoriser le rapprochement entre les deux populations**
- ✧ *Cf. propositions chefs de centre : sensibilisation des sapeurs-pompiers professionnels à la nécessaire complémentarité entre professionnels et volontaires*

4. Les amicales

Il existe plus de 9000 amicales en France. Elles sont fédérées par des unions départementales dont le rôle est de coordonner et de dynamiser la vie associative. La Fédération Nationale des Sapeurs-Pompiers de France (FNSPF) fédère, elle, l'ensemble des unions départementales.

Le rôle des unions départementales est rendu difficile par l'émiettement des amicales sur le territoire. Dans les faits, leur rôle est avant tout perçu par les sapeurs-pompiers comme quasi-syndical, tout comme celui de la FNSPF.

Adhérent à l'union départementale et à la FNSPF par le biais de son amicale, l'adhérent a finalement peu de liens directs avec ces instances.

La vie associative des amicales repose entièrement sur la générosité de la population. Les dons d'argent sont une contre-partie de l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires et doivent garder cette valeur de contre-partie, c'est pourquoi les amicales se doivent éthiquement d'en justifier l'usage. La « manne » des calendriers est cependant très variable d'une amicale à l'autre et influence en partie le dynamisme des activités associatives.

Les ambitions, les modes de fonctionnement et les pratiques sont très différents d'une amicale à l'autre.

L'attitude des amicales va de la simple gestion du foyer du centre à l'animation et à la protection du corps - en essayant de créer de la convivialité et de développer l'esprit de corps - voire même à l'optimisation de l'action des sapeurs-pompiers. Dans ce dernier cas, l'amicale se considère alors comme partenaire du chef de centre et des acteurs de la vie locale.

Les pratiques des amicales sont plus ou moins larges. Certaines se limitent à organiser des manifestations festives, ludiques ou récréatives pour les sapeurs-pompiers volontaires et à leur proposer des prestations individuelles en se désinvestissant du domaine social. D'autres se concentrent plutôt sur l'animation du corps à travers notamment les arbres de Noël, les voyages et les repas de Sainte-Barbe par exemple, l'animation des villes et villages et le soutien aux familles de sapeurs-pompiers en détresse pour leur apporter aide et réconfort et corriger les préjugés. Une dernière catégorie d'amicale s'engage dans la diffusion d'une culture de sécurité civile en soutenant par exemple les sections de Jeunes Sapeurs-Pompiers ou encore en développant des partenariats avec tout types d'organismes pour enseigner les premiers gestes de secours.

PROPOSITIONS

- ✧ **Engager une réflexion de fond sur le rôle des unions départementales et des amicales**
- ✧ **Développer des lieux accueillant la vie associative**

5. Les familles

Les familles des sapeurs-pompiers volontaires jouent un rôle clé dans l'organisation et la pérennisation du volontariat. Elles peuvent par leur attitude et leur comportement largement influencer la disponibilité et l'état d'esprit du volontaire.

Certaines ont un sentiment d'iniquité, percevant le temps donné aux pompiers comme un temps volé à la famille. Les épouses notamment des sapeurs-pompiers volontaires peuvent juger l'échange inégalitaire ou déséquilibré et ont parfois l'impression de « faire les frais » de la motivation de leur époux. D'autres perçoivent plutôt le fait d'avoir un sapeur-pompier volontaire dans la famille comme un objet de fierté. Certaines enfin vont au-delà de la fierté et partagent les valeurs de civisme, de dévouement et de solidarité incarnées par les sapeurs-pompiers volontaires.

Il existe d'ailleurs dans certaines familles une tradition de volontariat chez les sapeurs-pompiers : on est volontaire de père en fils depuis plusieurs générations et on transmet cette vocation à son entourage.

Par leur comportement, les épouses, et plus largement les familles, permettent que le système du volontariat perdure ou au contraire le font périlcliter. Ainsi, les tensions liées à l'exercice du volontariat peuvent aller au delà des simples reproches et se soldent parfois par des divorces. A l'inverse, certaines familles s'intègrent parfaitement dans la vie du corps en participant activement aux activités de l'amicale et à la vie du centre. C'est souvent le cas en milieu rural et dans les centres de première intervention. A un niveau d'implication encore supérieur, certaines familles encouragent activement « leur » sapeur-pompier volontaire et le développement du volontariat en général. Dans ce cadre, certaines épouses se transforment parfois en véritables auxiliaires de l'officier ou du sous-officier volontaire en prenant en charge de façon bénévole le travail administratif de leur époux.

Le rôle des familles est d'autant plus important qu'elles constituent le lieu principal de la transmission de valeurs. C'est donc souvent en leur sein que se forment ou se déforment les motivations des futurs volontaires.

Les amicales offrent d'ailleurs souvent des prestations aux familles des sapeurs-pompiers volontaires en signe de reconnaissance de leur rôle central dans l'organisation du volontariat.

PROPOSITIONS

- ✧ **Maintien des droits à pension aux veuves de sapeurs-pompiers volontaires décédés en service commandé**
- ✧ ***Cf. propositions sapeurs-pompiers professionnels : création d'une maison du sapeur-pompier dans chaque département – Associer les familles aux maisons des sapeurs-pompiers à l'instar des anciens mess de l'armée***

6. Les maires

Il existe un lien historique entre les maires et les sapeurs-pompiers volontaires qui a été fragilisé par la loi de départementalisation de 1996. Excepté pour les communes qui gèrent encore un CPI non intégré ou celles qui participent au conseil d'administration des SDIS, la départementalisation a éloigné le volontariat de la commune en le centralisant.

Face à cette évolution, les attitudes des maires ne sont pas les mêmes : certains assimilent les pompiers principalement à un coût et privilégient les volontaires non pour leur engagement mais parce qu'ils rendent « le même service pour moins cher » ; d'autres adoptent une attitude de neutralité voire d'indifférence à l'égard des volontaires ; d'autres encore considèrent que la présence de sapeurs-pompiers volontaires est une chance pour la commune, reconnaissent leur engagement citoyen et leur témoignent le plus grand respect.

En terme de pratiques, l'impact du financement des services de secours et la diminution de la responsabilité des maires dans le dispositif au profit des établissements de coopération inter-communale et du conseil général ont conduit certains élus locaux à se désintéresser complètement des sapeurs-pompiers.

D'autres utilisent les sapeurs-pompiers et/ou l'implication de leur commune dans les services d'incendie et de secours comme une contre-partie politique afin d'obtenir ce qu'ils souhaitent des autres instances impliquées dans ces services.

Si certains maires, principalement ceux qui ont la responsabilité d'un CPI non intégré, utilisent encore parfois abusivement le recours aux sapeurs-pompiers volontaires pour des interventions qui ne relèvent pas de leur mission, d'autres en revanche respectent leur rôle et ne les utilisent que comme instance de recours en cas de risque ou accident grave.

Enfin, dans certaines communes les maires ont tissé un lien très étroit avec les sapeurs-pompiers : ils emploient eux-mêmes des volontaires parmi le personnel communal, mettent en place des actions pour développer le volontariat et donnent aux sapeurs-pompiers volontaires des marques régulières de reconnaissance, à travers leurs interventions publiques notamment.

Dans ce type de commune, les maires ont souvent gardé le rôle de sergent recruteur, qui était de leur responsabilité avant la loi de départementalisation. Il apparaît important de veiller à ce que les maires, notamment dans les petites communes, gardent ce rôle, car ils disposent d'un pouvoir de mobilisation des citoyens dont ne disposent pas les conseillers généraux, qui ont rarement le lien de proximité avec la population et qui n'assurent visiblement pas ce rôle de mobilisateur des vocations, bien qu'ils aient pour une grande part remplacé les maires en terme de responsabilité des services d'incendie et de secours.

PROPOSITIONS

- ✧ **Rétablir les liens entre les maires et les sapeurs-pompiers volontaires**
 - . Représentation des maires en nombre suffisant au sein des SDIS notamment si la fiscalisation est le mode de financement choisi
 - . Création d'un Comité Consultatif par Centre de Secours ou secteur, (décision à prendre localement) dans lequel élus et sapeurs-pompiers seront représentés paritairement. Il sera présidé par le maire de la commune d'implantation du Centre de Secours ou du secteur.
 - . Instauration d'un quota d'employés communaux, sapeurs-pompiers volontaires dans les communes ou Etablissements Publics de Coopération Intercommunale, siège d'un centre d'incendie et de secours
 - . Consultation des maires par écrit lors du recrutement d'un habitant de leur commune en qualité de sapeur-pompier volontaire. Leur avis devra être visé dans le document de nomination.
- ✧ **Organiser une communication spécifique à destination des maires en partenariat avec les associations de villes et d'élus**
- ✧ **Envisager des bonifications de DGF aux communes qui emploient des SPV**

7. La population

Les français ont globalement un a priori positif vis-à-vis des sapeurs-pompiers, qui se vérifie par une cote de popularité et de sympathie des sapeurs-pompiers qui bat tous les records. Une enquête à paraître en mars 2003 menée par le Readers Digest montre ainsi que 98% des français sont satisfaits des sapeurs-pompiers alors que, à titre de comparaison, seul 8% sont satisfaits des élus.

L'évolution de la société conduit pourtant à l'émergence de comportements de moins en moins respectueux vis-à-vis des sapeurs-pompiers.

La destruction du lien social dans certains milieux est souvent le fruit d'un manque d'écoute de la part des pouvoirs publics qui entraîne à la fois un repli sur soi et un sentiment d'injustice et d'impuissance de la part des populations qui ne sont pas suffisamment entendues. Ces deux éléments cumulés conduisent à un rejet du système qui se traduit par une opposition systématique à tout ce qui représente ce système et qui peut aller jusqu'à la violence.

L'hostilité de certaines catégories de population vis-à-vis des sapeurs-pompiers vient de ce rejet de l'Etat et de tout ce qui le représente. Pour les jeunes des quartiers difficiles, l'uniforme, quel qu'il soit, symbolise l'Etat. Les comportements agressifs – guet-apens, camions de pompiers « caillassés », agressions verbales et physiques – ou mal intentionnés vis-à-vis des pompiers – appels sans objet, « blagues » conduisant les pompiers à se déplacer pour rien – sont ainsi moins dirigés contre la corporation des pompiers, qui est souvent méconnue voire inconnue, que contre des pouvoirs publics qui ne savent pas donner une place à ce type de population.

Dans un registre moins violent, mais tout aussi mal vécu par les sapeurs-pompiers volontaires, se trouvent les usagers qui se comportent en « consommateurs » et qui ont les attentes d'un « client-contribuable » qui paye et à qui tout est dû. C'est au sein de cette population que l'on trouve des conduites imprudentes et/ou irresponsables et un recours non justifié aux pompiers (exemples : recours aux pompiers pour « faire le taxi » ou encore faire ouvrir une porte sans présence de risque particulier pour ne pas avoir à payer un serrurier).

Il existe toutefois au delà de ces deux cas de figures toute une frange de la population qui est respectueuse des sapeurs-pompiers, qui n'abuse pas de leurs services et ne les appelle qu'en cas de réelle urgence. Cette population donne des marques d'estime et des signes de reconnaissance des services rendus (remerciements, sourires, pourboires, achats de calendrier, lettres de remerciements, ...) auxquels les sapeurs-pompiers volontaires sont très sensibles. Des marques de reconnaissance plus collectives témoignent de l'attachement de la population aux sapeurs-pompiers : sollicitations en tant qu'experts pour faire de la prévention et/ou de la formation dans les écoles, les entreprises, médiatisation (articles dans la presse locale et nationale, reportages radio ou télévisés).

Concernant l'environnement des citoyens, on peut distinguer trois niveaux de connaissance :

- Une méconnaissance totale des sapeurs-pompiers qui conduit parfois à les assimiler à des gendarmes ou à des policiers
- Une méconnaissance du volontariat qui conduit à faire l'amalgame entre volontaires et professionnels
- Une connaissance des missions des sapeurs-pompiers et du volontariat

Au regard des différents types d'attitudes et de comportements analysés dans ce chapitre, il est probable que le simple fait de porter à la connaissance de certaines catégories de population l'existence du volontariat pourrait faire évoluer les mentalités, et donc certainement les comportements, sur les sapeurs-pompiers.

On peut noter à ce propos, qu'il n'y a dans le cycle scolaire actuel ni sensibilisation à une culture de sécurité civile (comme c'est le cas pour la sécurité routière) ni présentation du corps des sapeurs-pompiers (alors que tous les grands corps de l'Etat sont au programme du collège).

En terme d'environnement, il faut noter que les sapeurs-pompiers sont souvent amenés à intervenir pour pallier aux carences des autres services publics. Ce type d'interventions demeure en général légitime aux yeux des sapeurs-pompiers volontaires qui estiment qu'une intervention se justifie dès lors qu'ils peuvent « rendre service » à la population, indépendamment de l'intérêt ou de l'ampleur de la mission. Ce phénomène peut cependant en démotiver certains qui ressentent bien que ce type d'intervention ne leur incombent pas.

Une enquête menée par la SOFRES pour le compte de la Fédération Nationale des Sapeurs-Pompiers de France en mai 1999⁸ montre ainsi que les français estiment globalement que les sapeurs-pompiers sont plus efficaces et plus rapides que les autres services d'urgence, ce qui explique qu'ils font plus facilement appel aux sapeurs-pompiers qu'à un autre service d'urgence.

⁸ Enquête auprès d'un échantillon national représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus (hors sapeurs-pompiers) de 1020 individus.

PROPOSITIONS

- ✧ **Responsabiliser la population à travers la sollicitation du remboursement des prestations de confort, ne relevant pas des missions des pompiers**
- ✧ **Campagne de communication (périodique ?) au niveau national, régional et local à travers tous les médias (notamment la télévision) pour faire connaître l'existence de corps, les statuts, les méthodes de recrutement, la formation, le mode de fonctionnement**
- ✧ **Réserver un créneau pour la présentation des sapeurs-pompiers lors de la journée d'appel et de préparation à la Défense**
- ✧ **Généraliser les journées portes ouvertes dans les casernes de pompiers**
- ✧ **Elaborer au niveau national des prospectus et supports de présentation avec une charte graphique**
- ✧ **Coopération avec le Ministère de l'Education Nationale**
 - . Mettre en place des séances d'information sur les jeunes sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers en général lors des heures de cours ou dans le cadre de l'Ecole ouverte (mercredi et samedi après-midi)
 - . Enseigner une culture de la sécurité civile au même titre que la sécurité routière dès le primaire
 - . Mettre à disposition des enseignants des supports pédagogiques de présentation du corps des sapeurs-pompiers pour les classes de 5ème et 4ème (le programme prévoit la présentation des grands corps de l'Etat) et associer des sapeurs-pompiers à ces cours
 - . Inviter des sapeurs-pompiers lors du passage de l'attestation scolaire de sécurité routière
 - . Sensibiliser les élèves aux question relatives au volontariat et à la sécurité civile et valoriser l'engagement volontaire
 - . Poursuivre le partenariat avec l'Education Nationale pour développer la filière des métiers de la sécurité civile avec un contenu identique à celui de la formation des sapeurs-pompiers

5. LES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

1. Typologie générale⁹

Les 207 000 sapeurs-pompiers volontaires de France sont des hommes et des femmes, citoyens engagés qui, en parallèle de leur profession ou de leurs études, et en plus de leur vie familiale, ont choisi de conserver une disponibilité suffisante pour répondre immédiatement à toute alarme émise par le centre de secours dont ils dépendent.

Le Service de santé et de secours médical qui regroupe des médecins, pharmaciens, infirmiers et vétérinaires est principalement composé de volontaires qui exercent une activité principale libérale ou hospitalière.

7% des sapeurs-pompiers volontaires sont des femmes.

Il est important de rappeler ici le caractère très hétéroclite de la population des sapeurs-pompiers volontaires. Leurs attentes, leurs pratiques et les environnements au sein desquels ils évoluent sont très divers et forment autant de profils d'individus différents. La fréquence des interventions constituent une bonne illustration de cette disparité : elle varie de moins d'une à plus de 25 sorties par mois (jusqu'à 50 dans certains centres). La moyenne nationale est de 6 sorties par mois mais 41% des volontaires ne sont appelés à intervenir que 2 à 5 fois par mois.

Age

- 27% ont de 16 à 25 ans
- 27% ont de 26 à 35 ans
- 46% ont de plus de 35 ans

Cela signifie que 54% des volontaires ont moins de 35 ans, l'âge moyen augmente avec le grade.

Activité principale

- Secteur privé : 60%
- Secteur public : 20%
- Indépendants : 8%
- Etudiants ou lycéens : 12%

Les professions manuelles (artisans, agriculteurs, ouvriers ...) sont majoritaires mais leur pourcentage en diminution (enquête nationale de l'Observatoire du volontariat 1997-1998).

⁹ Statistiques 2001 du Ministère de l'Intérieur

Le corps des sapeurs-pompiers volontaires est majoritairement constitué d'employés et d'ouvriers avec une proportion plus élevée que la moyenne nationale (55,6 % contre 39% en général en France). Les agriculteurs sont également sur-représentés par rapport à la moyenne nationale avec 4,9% d'agriculteurs (contre 2% en France). Les demandeurs d'emploi qui représentent 8% des sapeurs-pompiers volontaires se situent en revanche dans la moyenne nationale, voire même légèrement en dessous.

Ancienneté

- Moins de 4 ans : 30%
- De 5 à 9 ans : 23%
- De 10 à 14 ans : 17%
- De 15 à 20 ans : 15%
- 21 ans et plus : 15%

Vecteur d'engagement comme sapeur-pompier volontaire

Les études réalisées pour le compte de la Direction de la Défense et de la Sécurité Civiles dans le cadre de l'Observatoire national du volontariat¹⁰ révèlent que :

- 37% des sapeurs-pompiers interrogés ont pris contact avec les sapeurs-pompiers « par l'intermédiaire d'amis déjà sapeurs-pompiers » et 34% « par l'intermédiaire d'un membre de la famille déjà sapeur-pompier »
- 17% se sont engagés à la suite d'une « demande exprimée par des sapeurs-pompiers »
- 15% ont fait une « démarche personnelle auprès d'un centre de secours »

Ces chiffres semblent témoigner de la faiblesse (de l'absence ?) des modes de communication et de recrutement structurés au niveau local, régional et/ou national.

2. Les jeunes sapeurs-pompiers (JSP)

Plus de 20 000 jeunes de 10 à 18 ans peuvent participer chaque mercredi et/ou samedi, aux activités des 820 sections de Jeunes sapeurs-pompiers. Animées et encadrées par des moniteurs sapeurs-pompiers professionnels et volontaires, ces sections permettent de s'initier au secourisme et à la lutte contre l'incendie, mais aussi d'acquérir discipline et civisme.

L'un des objectifs de ces sections est de préparer les jeunes à rejoindre les services d'incendie et de secours et à devenir des citoyens actifs en les préparant à l'obtention du brevet national de cadet de sapeurs-pompiers. L'accès aux épreuves peut se faire à partir de 16 ans et le programme de formation s'appuie sur les bases de la formation initiale des sapeurs-pompiers volontaires.

Selon les différents acteurs rencontrés par la Mission Volontariat, l'existence d'une section de JSP constitue un vivier du volontariat et limite les difficultés de recrutement de sapeurs-pompiers volontaires.

¹⁰ *La situation des sapeurs-pompiers volontaires en France. Bilan de l'enquête nationale réalisée en 1997 et 1998* – Observatoire nationale du volontariat dans le corps des sapeurs-pompiers – Septembre 1998

3. Les sapeurs-pompiers volontaires de moins de 30 ans

Le LARES a conduit une étude spécifique sur les sapeurs-pompiers volontaires de moins de 30 ans (*Les sapeurs-pompiers volontaires de moins de 30 ans* – Janvier 2002) qui nous permet de conduire l'analyse suivante.

La grande majorité des sapeurs-pompiers volontaires rencontrés par le LARES expriment des motivations initiales liées à la culture de la jeunesse : ils veulent s'investir dans l'action, s'éprouver physiquement dans des situations à risques. Cette recherche de sensations s'exprime par ailleurs dans la société civile par le développement de la pratique de sports extrêmes, de sports de glisse, des conduites à risques (sur les routes notamment) et de l'usage de psychotropes. L'exercice du métier leur apprend à canaliser cette énergie et à domestiquer leur corps par la maîtrise de techniques et l'inscription de l'action au sein d'un corps professionnel.

Devenir sapeur-pompier volontaire devient par ailleurs un moyen d'accéder à la responsabilité de soi-même et à la responsabilité des autres, et de mûrir à travers cette responsabilisation.

Les jeunes volontaires retraduisent ainsi progressivement le sens de leur engagement : rendre service à la population leur apprend la valeur de leur engagement quelles que soient leurs motivations initiales (recherche d'action, d'adrénaline, d'une formation ou d'un statut social). L'altruisme est ainsi le fruit d'un apprentissage : l'expérience du volontariat les fait passer d'un engagement pour soi à un engagement pour les autres.

La découverte de la dimension civique de leur engagement, de l'importance du travail d'équipe et de la solidarité qui peut naître entre des hommes de différentes générations et de différents milieux sociaux partageant le même effort et le même projet – servir les autres – contribue à construire leur identité.

Ils découvrent qu'ils ont une capacité d'action sur le monde, qu'ils reçoivent en échange de leur engagement des signes de reconnaissance de la population et de ce fait ils regardent ce monde différemment et (re)définissent leur propre place dans ce monde parce qu'ils ont su trouver/prouver leur valeur.

Un processus d'apprentissage de la responsabilité

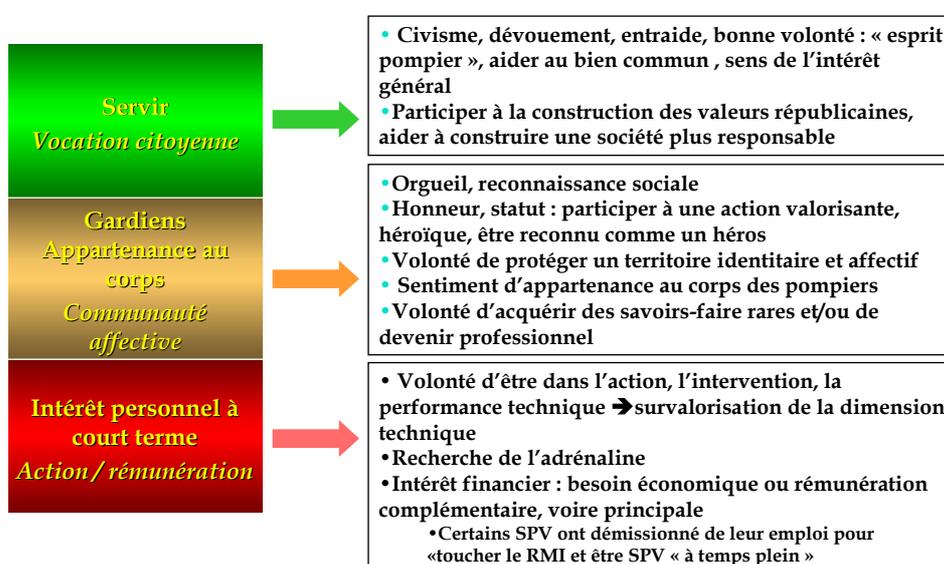


Modèle ODIS

L'altruisme, la réelle volonté d'aider les autres ne se développe ainsi souvent vraiment qu'avec l'expérience, au contact des aînés et de la population et permet aux jeunes sapeurs-pompiers volontaires de retraduire le sens de leur engagement.

4. Les attentes des SPV

Les attentes des SPV



Les attentes des sapeurs-pompiers volontaires se répartissent en trois catégories.

Les sapeurs-pompiers volontaires qui sont guidés par une vocation citoyenne expriment la volonté de servir aux autres. Ils sont dans une logique de don de soi, d'altruisme, de civisme, de dévouement, autant de valeurs qui constituent l'« esprit pompier ». Ce type de sapeurs-pompiers volontaires souhaite aider à construire une société plus responsable et à participer à la construction de valeurs républicaines.

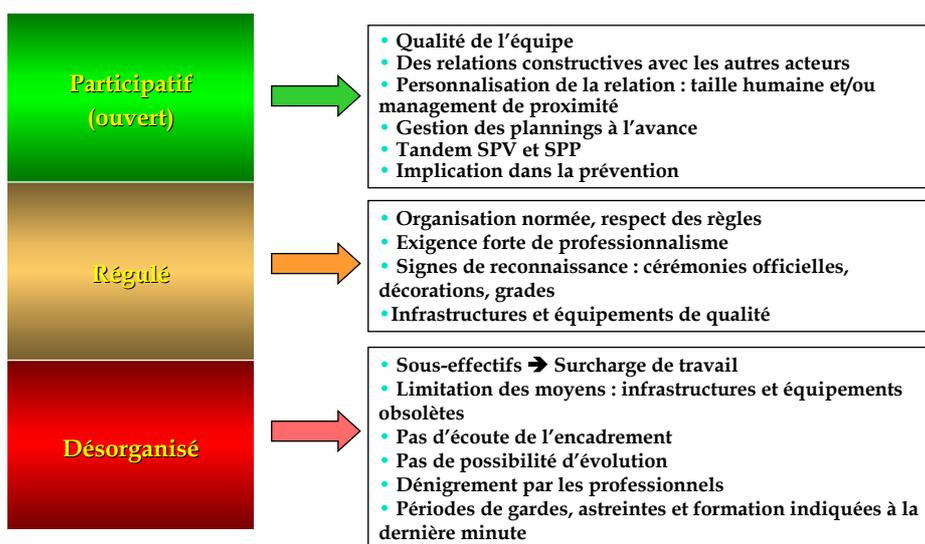
Les sapeurs-pompiers volontaires guidés par la volonté d'appartenir au corps des sapeurs-pompiers, aspirent plus, quant à eux, à défendre un territoire identitaire et affectif. Ils recherchent notamment une certaine reconnaissance sociale, ils veulent participer à une action valorisante, être reconnus comme courageux, héroïques. Ils ont une grande fierté de leur engagement et ont la volonté d'acquérir des savoir-faire rares, voire de devenir professionnels. Ce type de sapeurs-pompiers apprécie la communauté affective dans laquelle il évolue, la convivialité qui naît du partage d'épreuves difficiles.

Enfin, pour ceux qui sont principalement motivés par un intérêt personnel il existe deux cas de figures : certains recherchent avant tout l'action, la performance technique, la volonté de s'éprouver physiquement dans des situations à risques ; d'autres y voient plus un intérêt financier et considèrent leur engagement en tant que volontaire comme une source de revenu complémentaire voire principale. Il est probable que le niveau de conscience « professionnelle » de ce type de sapeurs-pompiers volontaires soit moins élevé que celui des deux premiers cas décrits.

Comme nous l'avons indiqué en page 7 en présentant la grille d'analyse, ces trois « moteurs » ne sont pas exclusifs l'un de l'autre et peuvent dans certains cas co-exister.

5. Leur environnement

Leur environnement Centre de Secours



Nous avons évoqué en détail les différentes composantes de l'environnement des SPV, nous nous concentrerons ici sur leur environnement immédiat, le Centre de secours.

L'environnement dans lequel évoluent les sapeurs-pompiers volontaires peut conditionner pour une part leur comportement. Dans un environnement à dominante participative, on trouve des équipes de qualité qui favorisent les échanges et la performance collective. Les relations sont personnalisées du fait d'une taille réduite et/ou d'un management de proximité. Les plannings sont gérés à l'avance et la complémentarité entre volontaires et professionnels fonctionne. Par ailleurs, le centre s'implique fortement dans la prévention et la diffusion d'une culture de responsabilité.

Dans des environnements plus régulés et moins ouverts, le centre est organisé de façon très normée et dans le respect des règles. L'exigence de professionnalisme envers les volontaires est forte. Les infrastructures et les équipements sont de qualité. Les signes de reconnaissance sont avant tout réglementaires : participation aux cérémonies officielles, grades, décorations.

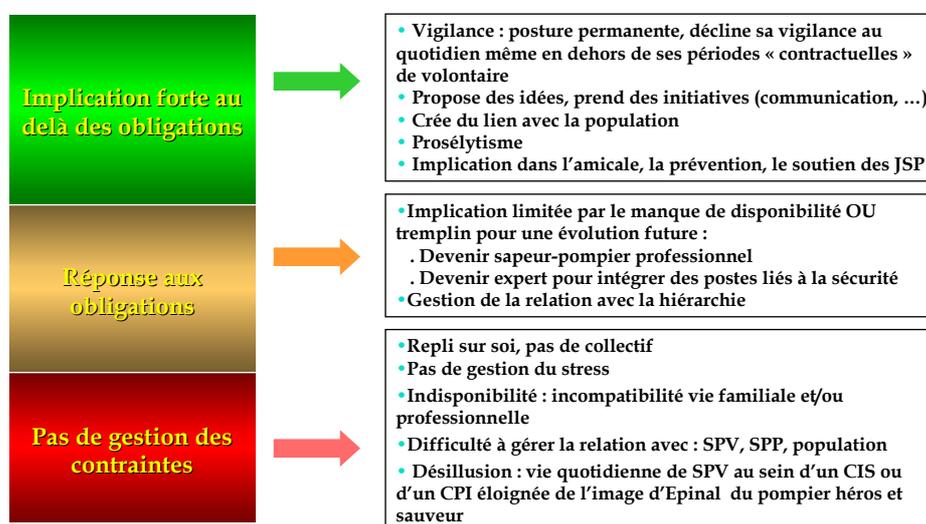
Enfin, dans un environnement de type désorganisé, on est souvent confronté à des surcharges de travail liées à des sous effectifs et à des difficultés d'organisation et d'anticipation. Les sapeurs-pompiers volontaires se trouvent régulièrement contraints de pallier à l'indisponibilité des professionnels en endossant leurs responsabilités. Ce type d'environnement peut parfois cumuler les handicaps avec des équipements et des infrastructures obsolètes dans un contexte de limitation des moyens.

Il n'y a généralement dans ce type d'environnement pas d'écoute de la part de l'encadrement, peu de possibilités d'évolution pour les volontaires qui sont souvent dénigrés par les professionnels faute d'une communication adaptée de la part du chef du centre. Le manque d'organisation conduit par ailleurs à un déficit de planification des périodes de garde, astreinte et formation des volontaires à qui il est demandé d'être disponible à la dernière minute.

On peut noter qu'au sein d'un même établissement, la perception de l'environnement peut varier d'un individu à l'autre en fonction de ses propres attentes, de l'adéquation de ces attentes avec l'environnement, mais aussi de ses relations avec ses collègues et de son niveau d'intégration au sein du centre.

6. Leurs pratiques

Leurs pratiques



Les pratiques des sapeurs-pompiers volontaires peuvent se subdiviser en trois catégories.

Certains s'impliquent de façon très forte dans leur mission de sapeur-pompier volontaire. Ils s'impliquent dans l'amicale, la prévention, le soutien aux Jeunes Sapeurs-pompiers. Ils adoptent une posture permanente de vigilance et d'aide à autrui et déclinent cette posture au quotidien même en dehors de leurs périodes « contractuelles » de volontaires.

Certaines s'impliquent même dans le fonctionnement et l'organisation du centre en proposant des idées, en prenant des initiatives (prosélytisme, rôle de sergent recruteur, communication, partenariats avec des écoles, des entreprises, des associations, ...) ou encore en se portant volontaire pour participer aux instances consultatives de sapeurs-pompiers volontaires.

Une autre catégorie de sapeurs-pompiers volontaires inscrit plutôt son engagement dans la réponse aux obligations. Cette pratique peut s'expliquer de deux façons : soit c'est le manque de disponibilité du SPV qui limite son implication, soit son engagement est motivé par la recherche d'une évolution, vers un poste de sapeur-pompier professionnel ou vers un développement de ses compétences et connaissances à travers le volontariat afin d'intégrer ensuite un poste lié à la sécurité. Dans le deuxième cas de figure, l'évolution passe souvent par une gestion de la relation avec la hiérarchie pour pouvoir se créer des marges de manœuvre.

Enfin, une troisième catégorie de sapeurs-pompiers volontaires n'arrive pas à gérer les contraintes (stress, compatibilité avec la vie familiale et/ou professionnelle) et éprouve parfois des difficultés à gérer sa relation avec les autres volontaires, les professionnels et/ou la population. On retrouve dans cette catégorie les sapeurs-pompiers volontaires déçus par leur quotidien de pompier qui se révèle parfois très éloigné de l'image d'Epinal du pompier héros et sauveur.

7. Les raisons des résiliations d'engagement des sapeurs-pompiers volontaires

Dans le cadre des études conduites par le LARES, les sapeurs-pompiers volontaires formulent de multiples raisons conduisant à la résiliation de leur engagement :

Les difficultés à concilier vie professionnelle, vie familiale et exigences du volontariat

- Les périodes de gardes et d'astreinte ne sont pas toujours planifiées suffisamment à l'avance
- Les absences de leur lieu de travail ne servent parfois qu'à de simples missions d'assistance sur des incidents banals

Les difficultés d'exercice de l'activité

- Un accès insuffisant à l'encadrement
- La dégradation des conditions d'implication des sapeurs-pompiers volontaires dans le fonctionnement des services
- Des rapports hiérarchiques difficiles parfois excessifs
- Une application pénalisante de la réglementation

Un manque de reconnaissance du sacrifice consenti

- Par les dirigeants politiques nationaux, les élus locaux, la population, la hiérarchie, les sapeurs-pompiers professionnels
- Le sentiment d'être les supplétifs de leur Centre d'incendie et de Secours, la « cinquième roue du carrosse »
- Un sentiment d'injustice

ESQUISSES DE PROFILS TYPES DE SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

1 - Le SPV citoyen engagé

- Il s'est engagé par vocation
 - « *Engagement contagieux* »
- Il évolue dans un contexte qui lui permet de réaliser sa mission
- Il s'implique largement, renforce ses compétences afin de mieux assurer sa mission, s'arrange pour être disponible, fait du prosélytisme

**Ses compétences se renouvellent
Ses attentes sont satisfaites**

2 - Le modèle de carrière interne

- Il souhaite construire une carrière
 - Il parle de profession plus que de vocation
- Il veut devenir professionnel et ne s'engage que dans l'aspect « technique » (action & formation)
- L'environnement dans lequel il évolue n'a d'impact ni sur ses attentes ni sur ses pratiques

**Risque d'essoufflement de l'individu et du corps social
➔ Risque de perte de sens du volontariat**

3 - Le volontaire bridé par son environnement

- Il s'est engagé pour servir l'intérêt général
- Il évolue dans un contexte qui ne lui permet pas de réaliser sa mission
 - Employeur bloquant
 - Mode de fonctionnement du CIS bridant : décalage entre les aspirations et la réalité
 - Vie familiale prenante
 - Zone d'intervention hostile (guet-apens, agressions, ...)
- Il ne peut s'impliquer qu'à hauteur de ses obligations

Perte partielle de compétences pour le collectif

4 - Le missionnaire déçu

- Il s'est engagé par vocation
- Il démissionne faute de pouvoir gérer les contraintes professionnelles, familiales et/ou liées au fonctionnement de son centre

**Le départ des profils recherchés
Perte définitive de compétences pour le collectif**

5 - L'individualiste

- Il recherche des revenus complémentaires et/ou de l'action (adrénaline)
- L'environnement dans lequel il évolue n'a d'impact ni sur ses attentes ni sur ses pratiques
- Il s'implique le plus possible dans la dimension professionnelle (plus de vacances = plus de revenus et/ou plus d'action)

**Pas d'intégration au corps
Risque de baisse de qualité**

6 - Le volontaire « associatif »

- Il cherche avant tout l'appartenance à un collectif
- Il évolue dans un contexte CIS régulé et/ou participatif
- Il s'implique fortement dans la dimension associative et professionnelle

**Ses compétences se renouvellent
Ses attentes sont satisfaites**

On peut ainsi constituer 27 profils théoriques sur la seule base des trois dimensions que sont les attentes, l'environnement et les pratiques. On peut également entrer dans le détail et définir de multiples sous-profils, d'autant plus que les disparités sont grandes en fonction du milieu rural ou urbain par exemple. Il faut aussi garder à l'esprit qu'une catégorisation de ce type n'est pas immuable : un sapeur-pompier volontaire peut très bien en fonction de l'évolution de son environnement et de ses attentes passer d'un profil à l'autre.

Cette esquisse de profils types a pour objet de bien montrer que la population des sapeurs-pompiers volontaires n'est pas homogène.

Pour attirer et fidéliser des sapeurs-pompiers volontaires deux options sont ainsi possibles :

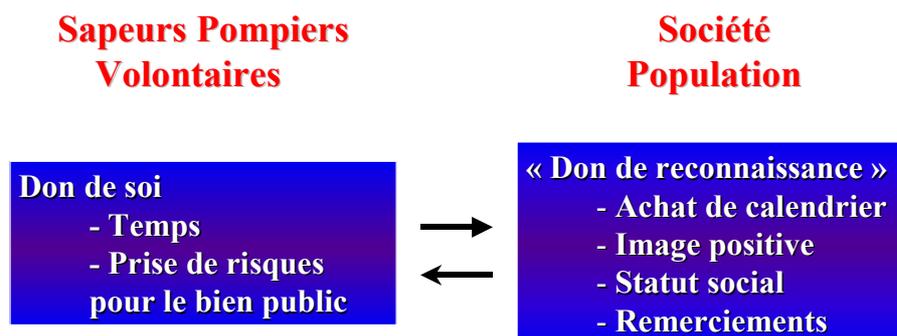
- Soit on s'assure que l'on répond à tous les types d'attentes et toutes les contraintes afin d'attirer et de fidéliser le maximum d'individus,
- Soit on privilégie les mesures qui permettent d'attirer et de fidéliser seulement certains profils.

6. LA CULTURE

1. La mutation du contrat social historique

Il existe un contrat social « historique » entre les sapeurs-pompiers volontaires et la société dans son ensemble : le volontaire fait **don de soi**, il donne son temps, prend des risques pour le bien public et reçoit en retour des « **dons de reconnaissance** », à travers des dons financiers (achats de calendriers), une image positive auprès de la population, un certain statut social lié à son engagement et l'expression des remerciements de la population secourue.

Le Contrat Social Historique



Ce contrat social historique est aujourd'hui mis en danger par un développement des pratiques consuméristes de la part de la population, qui tend de plus en plus à considérer les sapeurs-pompiers comme des prestataires de service, et ces services comme un dû et non plus comme une dette. Les interventions pour des prestations de confort, comme le recours aux pompiers « pour faire le taxi », sont très mal vécues par les sapeurs-pompiers volontaires parce qu'elles les placent dans une relation de subordination où l'utilisateur (« useur ») du service public se comporte en client et ne reconnaît donc pas le contrat social historique. Bien qu'ils s'en défendent parfois, les sapeurs-pompiers attendent en retour de leur investissement un « contre-don » sous forme de reconnaissance. La reconnaissance ou son absence est donc une donnée centrale pour pouvoir comprendre et agir sur le volontariat.

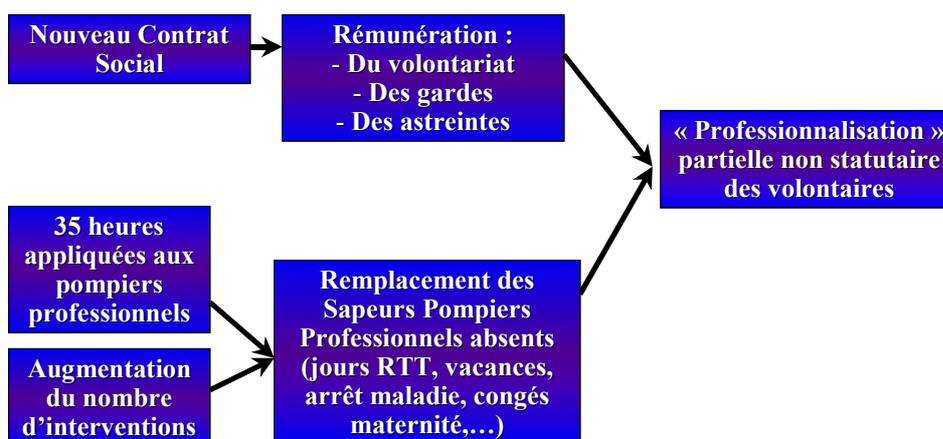
Cette rupture, ou ce risque de rupture, du contrat social historique est en tout cas perçu de façon très prégnante par les sapeurs-pompiers volontaires qui expriment de fortes attentes - relayées par la Fédération Nationale des Sapeurs-Pompiers et la représentation nationale – d'une politique de relance du volontariat à travers des mesures de reconnaissance de l'engagement volontaire.

Ayant perçu l'évolution de cette attente, la double réaction des pouvoirs publics en 1996 a principalement consisté d'une part à rémunérer la vocation en créant la rémunération de la vacation et d'autre part à réorganiser le corps social en le départementalisant.

Cette décision a entraîné un double effet de développement du professionnalisme d'une part et de fin (partielle¹¹) du bénévolat d'autre part. Elle a donc mis un terme à l'engagement purement altruiste des sapeurs-pompiers volontaires et fait ainsi courir le risque d'une perte des valeurs fondatrices sur lesquelles repose le contrat social historique.

2. Une professionnalisation partielle des volontaires

Une « professionnalisation » des volontaires



La conjonction de l'augmentation de nombre d'interventions et de la réduction du temps de travail appliquée aux sapeurs-pompiers professionnels a conduit les sapeurs-pompiers volontaires à se trouver de plus en plus en position de remplacement de professionnels absents.

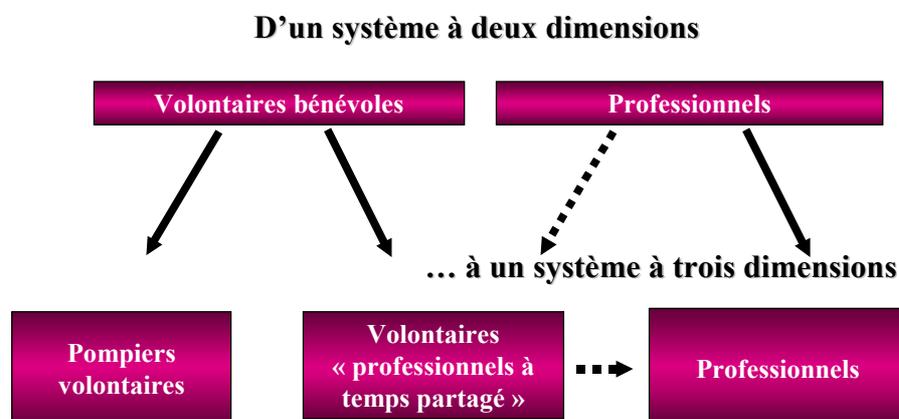
Ainsi, dans certains centres généralement fortement professionnalisés, certains volontaires, après avoir été écartés des « missions nobles » pendant des années acceptent mal d'être à présent plus souvent mis à contribution pour permettre aux SPP de bénéficier de la mise en place des 35 heures, les embauches différentielles n'ayant pas été réalisées.

Ce développement des remplacements de professionnels lié au nouveau contrat social défini par la loi de départementalisation de 1996 engendre une professionnalisation partielle non statutaire des sapeurs-pompiers volontaires.

¹¹ Dans certains départements de l'Est, jusqu'à 15% des SPV refusent de percevoir leurs vacations.

3. L'émergence d'un nouveau « statut » de sapeur-pompier volontaire

Déplacement de la frontière entre statuts



La frontière devient donc de plus en plus floue entre les volontaires « professionnels à temps partiel » (formés, expérimentés, rémunérés) et les professionnels.

Certains volontaires sont en effet utilisés comme une sorte de réserve d'intérimaires, peu coûteux, formés et disponibles. Cette pratique s'explique évidemment par le fait qu'il est plus facile et moins contraignant pour le chef de centre d'avoir recours à des sapeurs-pompiers volontaires pour pallier à une carence passagère de personnel professionnel ou une surcharge temporaire d'activité que de faire appel à de vrais intérimaires, sous forme de contrats à durée déterminée.

Ces pratiques de détournement du statut des volontaires instaurent tacitement un nouveau « statut » de volontaire extrêmement précaire.

Il s'agit en effet souvent de personnes :

- Peu « stables » professionnellement (emploi peu qualifié ou peu motivant voire pas d'emploi)
- Souhaitant utiliser le volontariat comme un tremplin pour devenir professionnel ou souhaitant demeurer un volontaire « à temps plein » en cumulant vacances et RMI
- Dépendantes du « bon vouloir » du chef de centre quant au nombre de vacances effectuées par mois

Comme nous l'avons souligné dans le chapitre *Structure*, cette population s'expose à des risques sociaux importants car elle ne bénéficie de quasiment aucune protection en cas de maladie ou d'accident incompatible avec la reprise d'une activité de sapeur-pompier volontaire et risque de se retrouver dans une situation encore plus précaire lorsqu'elle aura atteint l'âge de la retraite.

PROPOSITION

- ✧ **Clarifier la situation des volontaires « professionnels à temps partagé »** par la mise en place de contrats à durée déterminée afin de supprimer le recours aux volontaires pour des interventions qui ne relèvent pas de leurs missions afin de revenir à un système à deux dimensions bien délimitées : les volontaires d'une part et les professionnels d'autre part

4. Une pratique culturelle en dichotomie

Cette transformation du sapeur-pompier citoyen engagé en semi-professionnel à temps partagé est l'un des produits d'une pratique culturelle en dichotomie.

Nous assistons en effet à un différentiel important entre d'une part l'attitude et les attentes des sapeurs-pompiers volontaires - qui relèvent généralement du contrat social initial : la passion de servir, la volonté de contribuer à servir la cité - et d'autre part la réponse qui a été apportée en matière de reconnaissance, qui portait principalement sur le statut et sur une reconnaissance financière du service rendu et constituait donc un discours en décalage.

Ce déphasage entre les attentes et la réponse a induit un certain « dévissage » culturel qui tend à transformer le sapeur-pompier volontaire missionnaire (porteur d'une mission) en fonctionnaire (occupant une fonction, un statut).

Il ne s'agit bien sûr pas de ne répondre en aucune façon aux aspirations légitimes des sapeurs-pompiers en matière statutaire et économique mais il s'agit de s'assurer qu'aucune des mesures prises ne mette en péril, d'une quelconque manière, le principal moteur du volontariat.

Les choix qui seront opérés en matière de reconnaissance ne sont pas neutres : ils induisent une attractivité et une fidélisation d'une certaine nature qui conviendra à certains profils d'individus plutôt qu'à d'autres.

Il conviendra donc de s'assurer qu'en tout état de cause, ceux qui veulent vivre leur vocation trouveront leur place dans le corps des sapeurs-pompiers volontaires.

PROPOSITIONS

Mesures propres à donner un nouvel élan au recrutement et à la fidélisation des sapeurs-pompiers volontaires

Niveau 1 : avantages et protection

- ◇ **Mettre en place une véritable allocation de « reconnaissance » - 3 possibilités, certaines pouvant se cumuler :**
 - . **Bonification des points de retraites des SPV**
 - . **Attribuer une bonification de trois ou quatre trimestres** par engagement quinquennal pour le calcul de la retraite à tout volontaire ayant effectué au moins 20 ans de service
 - . Plafonnement de la période de cotisation des SPV (secteur privé et public) pour l'obtention de la retraite au taux maximum
 - . 37 ans ½ pour plus de 25 ans de service, 38 ans ½ de 20 à 25 ans de service
 - . **Revalorisation de l'allocation vétérance à 150 euros par mois**
 - . Allocation perçue à son taux maximum uniquement par les SPV ayant effectué plus de 25 ans de service, dégressive de 15 à 25 ans de service
 - . Le montant de l'allocation serait calculé en fonction des points acquis afin de privilégier les activités opérationnelles par rapport aux périodes de garde et d'astreinte et les années au dessus de 20 ans → nécessité d'une définition claire des critères d'attribution (ancienneté, disponibilité, responsabilités)
 - . Suppose un abondement des crédits des SDIS par l'Etat
- ◇ **Etendre le bénéfice de la part variable de l'allocation vétérance aux vétérans ayant cessé leur activité avant le 1er janvier 1998**
- ◇ **Définir et protéger le statut du volontaire en rédigeant une charte des sapeurs-pompiers volontaires**
- ◇ **Prévoir des possibilités de reclassement (au sein des SDIS par exemple) pour les volontaires victimes d'une invalidité incompatible avec leur emploi professionnel à la suite d'accidents ou maladie en service**
- ◇ **Exonérer les volontaires des dispositions sur la réduction et l'aménagement du temps de travail et pour les autoriser à cumuler des activités publiques et privées rémunérées (notion d'emploi partagé)**
- ◇ **Mener une réflexion sur la protection sociale des volontaires pour protéger les sapeurs-pompiers volontaires contre les licenciements ou toute autre sanction sur la notation, l'avancement ou le salaire en cas d'absence prolongée à la suite d'une absence du lieu de travail liée à des interventions opérationnelles ou consécutive à un accident en service commandé**

PROPOSITIONS

Mesures propres à donner un nouvel élan au recrutement et à la fidélisation des sapeurs-pompiers volontaires

Niveau 1 : avantages et protection

- ✧ **Instaurer un permis poids lourd spécifique aux sapeurs-pompiers transformable en permis civil au bout d'un certain temps d'activité en tant que sapeur-pompier et d'un nombre de kilomètres minimum**
. Faire face à la carence de permis poids lourds depuis la fin du service militaire
- ✧ **Réserver des emplois aux SPV dans certaines administrations ou collectivités (comme c'est le cas pour les militaires)**
- ✧ **Attribuer des points de majoration (ou un avantage équivalent) aux SPV qui passent des concours d'accès à une des fonctions publiques si possession de compétences après un engagement quinquennal sous réserve d'adéquation aux règlements et lois**
- ✧ **Donner la priorité aux volontaires pour l'octroi d'un appartement par un Office ou une Société HLM dans le secteur d'activité du centre de secours**

Niveau 2 : reconnaissance statutaire

- ✧ **Revoir le passage de grade des volontaires**

Niveau 3 : reconnaissance et valorisation des valeurs et de l'engagement citoyen des SPV

- ✧ **Discours du ministre de l'intérieur et campagne de communication sur le thème de l'engagement citoyen et de la valeur d'exemple des sapeurs-pompiers volontaires**
- ✧ **Organisation de rencontres (forums) en région associant les pompiers volontaires sur le thème de la citoyenneté et/ou du lien social**
- ✧ **Créer un prix du citoyen**
- ✧ **Créer des instances consultatives de sapeurs-pompiers volontaires**
- ✧ **Accroître la représentativité des volontaires dans les instances départementales et les associer plus étroitement aux travaux de réflexion et de préparation de l'organisation des secours et des missions opérationnelles**
- ✧ **Création d'un observatoire de la citoyenneté**
- ✧ **Création ou intégration au sein des observatoires du volontariat d'un observatoire (national ou fédéral) du bénévolat et de la vie associative des sapeurs-pompiers**

CONCLUSION

1. CONCLUSION DE L'ANALYSE

Un monde en mutation

Dans une société de plus en plus individualiste, tournée vers la recherche de son bien-être et la satisfaction de plaisirs immédiats (loisirs,...) les valeurs de civisme, de dévouement et d'altruisme semblent en perte de vitesse.

Cette perte de valeurs s'exprime notamment par une méconnaissance du volontariat, une incompréhension, une indifférence, voire des violences contre les sapeurs-pompiers comme cela a été le cas à Strasbourg, où un camion de pompier a été « caillassé » et des pompiers blessés par des jeunes du quartier de HautePierre. Cet incident n'est malheureusement pas exceptionnel et il n'est plus rare que des sapeurs-pompiers soient attirés dans de véritables guet-apens dans les quartiers difficiles.

Du « sauveur républicain » au « sauveur technicien » ?

Dans ce cadre, le don de soi, la bonne volonté, le courage et le dévouement ne semblent plus suffire à assurer la respectabilité de la profession. Les jeunes générations qui intègrent le corps des sapeurs-pompiers volontaires ont donc tendance à sur-valoriser la dimension technique du métier. Le risque existe que les jeunes recrues s'engagent plus pour s'impliquer dans l'action, la performance technique, pour maîtriser des savoirs-faire rares et les mettre au service d'une population prête à s'émouvoir que par réelle volonté d'œuvrer pour le bien commun et par « passion de servir ».

Cette sur-valorisation technique liée à la structuration des services d'incendie et de secours depuis la loi de « départementalisation » de 1996 conduisent l'institution républicaine à s'affaiblir progressivement au profit d'une organisation plus rationnelle, au risque de perdre l'esprit de civisme et de dévouement propre au volontariat. Certains chefs de centre volontaires n'hésitent d'ailleurs pas à se comparer à des chefs d'entreprise, à des managers soucieux de bonne administration et bonne gestion, semblant ainsi omettre le caractère exceptionnel de l'engagement des personnes qu'ils encadrent.

Un glissement progressif

L'institution semble ainsi glisser progressivement d'un modèle germanique guidé par l'altruisme participatif à un modèle britannique gouverné par un « altruisme fiduciaire », d'un modèle institutionnel républicain à un modèle industriel, d'une appartenance communautaire à une appartenance en réseau.

Ce processus, bien que général, n'est cependant pas homogène : les disparités sont importantes selon la région et le milieu (rural/urbain).

Techniciens du risque ou citoyens engagés ?

Les profils recherchés, l'organisation et la communication vis-à-vis de l'extérieur qui en découle dépendront du sens que l'on veut donner à l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires.

Même s'il ne s'agit pas de la principale motivation au moment de l'engagement, l'altruisme, la réelle volonté d'aider les autres se développent souvent avec l'expérience et le contact avec les aînés et la population.

En effet, l'institution est guidée par des principes forts de justice et de solidarité et les sapeurs-pompiers volontaires incarnent un véritable idéal républicain. Ainsi, les sapeurs-pompiers volontaires dans l'ensemble ne peuvent et ne veulent pas être réduits à la seule figure de techniciens du risque. Leur mission recouvre une dimension sociale large, ils participent à la vie des cultures locales, contribuent à développer une culture de responsabilité. Leur finalité n'est pas d'être simplement un instrument au service des Centres d'Incendie et de Secours.

2. ENJEUX

Il appartient aux sapeurs-pompiers volontaires de dire qui ils sont et d'affirmer le projet de société au nom duquel ils s'engagent.

Les valeurs de civisme, d'entraide et de solidarité ne sont pas dépassées, elles ont simplement besoin d'être re-conceptualisées pour s'adapter au langage et aux images de la modernité.

Ainsi, les sapeurs-pompiers volontaires n'ont pas simplement besoin d'un statut, ils ont besoin d'une charte qui formalise la nature de leur participation à la société et d'un projet politique qui réaffirme de manière explicite leur engagement au service de :

- La population : ils portent secours et contribuent à tisser du lien social en milieu rural et urbain
- La nation : ils travaillent au développement d'une solidarité nationale, mettent en œuvre par leur engagement volontaire un idéal de démocratie participative, forment de jeunes citoyens et diffusent une culture du risque et de la précaution
- La planète : ils participent par leurs actions opérationnelles et associatives à la protection et à la défense de l'environnement

Les sapeurs-pompiers volontaires, véritables modèles de citoyens, sont acteurs d'une cause qu'ils ne revendiquent pas de façon formalisée. Or, ils ont tout intérêt à revendiquer cette cause car d'une part, ce serait pour eux le moyen de recouvrer la reconnaissance de la population qui est indispensable à leur épanouissement en tant que sapeur-pompier, et d'autre part, les grandes causes ont un pouvoir de mobilisation considérable et ce serait là un levier important pour susciter de nouvelles vocations de sapeurs-pompiers volontaires mais également d'autres formes d'engagement altruiste pour la cité.

3. CLES

Il convient de définir un projet porteur de « sens » en trois dimensions :

- Donner aux sapeurs-pompiers volontaires les gages de reconnaissance nationale qu'ils attendent
- Définir comment optimiser leur environnement pour leur permettre de remplir au mieux leur mission
- Développer l'esprit citoyen en exemplifiant les sapeurs-pompiers volontaires pour susciter de vocations en donnant du sens aux mots engagement, solidarité, civisme, citoyenneté

Il sera ensuite nécessaire de faire partager ce projet aux différents acteurs concernés par le volontariat :

- Citoyens
- Pompiers (volontaires et professionnels)
- Employeurs
- Elus locaux
- Institutions

Il faudra enfin décliner ce projet de façon opérationnelle en :

- Actions immédiates
- Mesures à long terme
- Outils et processus nouveaux
- Actions quotidiennes

PROPOSITIONS

1. TROIS TYPES DE PROPOSITIONS

Les propositions formulées peuvent être classées en trois principales catégories :

I - Redéfinir le statut, les avantages et la protection des sapeurs-pompiers volontaires

1. « Toiletter » les textes en vigueur sur les sapeurs-pompiers volontaires au regard de l'application de ces textes après quelques années d'expérience
2. Elargir les critères d'accès au volontariat
 - Age
 - Critères physiques et médicaux
 - Filière experts
3. Mettre en place une « prime à la fidélité » sous forme d'avantage retraite
4. Renforcer la protection des SPV
 - Allocation vétéran
 - Protection vis-à-vis de l'employeur
 - Protection contre l'utilisation abusive du recours aux volontaires
 - Reclassement, accès prioritaires aux concours de la fonction publique
 - Reconnaissance législative d'un statut du SPV

II – Faire connaître et mieux reconnaître les sapeurs-pompiers volontaires

1. Faire connaître les sapeurs-pompiers volontaires et sensibiliser à la dimension citoyenne
 - Société
 - Jeunes (Convention avec l'Education Nationale)
 - Elus locaux
 - Employeurs
 - Sapeurs-pompiers professionnels
2. Mettre en place des actions de reconnaissance
 - Défilé sur les Champs-Élysées
 - Contingent d'ordres nationaux pour les SPV
 - Validation des acquis
3. Déployer en interne la reconnaissance des sapeurs-pompiers volontaires
 - Adaptation de la formation des SPV
 - Mode de management
 - Formation des chefs de centres
 - Communication interne

III – Valoriser l’engagement des SPV et communiquer sur les valeurs portées par le volontariat

1. Discours du ministre et campagne de communication sur la valeur d’exemple des SPV pour la société

- Trophées de la citoyenneté
- Prix de l’entreprise citoyenne
- Communication médias

2. Dialogue entre les SPV et la société

- Instances consultatives de sapeurs-pompiers volontaires
- Représentativité dans les instances départementales
- Réactivation de l’observatoire national du volontariat

2. DETAIL DES PROPOSITIONS

I. REDEFINIR LE STATUT, LES AVANTAGES ET LA PROTECTION DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

- ✧ **Mettre en place une véritable allocation de « reconnaissance » - 4 possibilités, certaines pouvant se cumuler :**

- . Bonification des points de retraites des SPV**

- . Attribuer une bonification de trois trimestres par engagement quinquennal pour le calcul de la retraite à tout volontaire ayant effectué au moins 20 ans de service

- . Variante : Bonification de 4 trimestres par tranche de 5 ans à partir de 15 ans d'engagement avec un maximum de 20 trimestres correspondant à 25 ans de volontariat et un minimum de 12 trimestres correspondant à 15 ans d'engagement volontaire.

- . Plafonnement de la période de cotisation des SPV (secteur privé et public) pour l'obtention de la retraite au taux maximum**

- . 37 ans ½ pour plus de 25 ans de service, 38 ans ½ de 20 à 25 ans de service

- . Revalorisation de l'allocation vétérance à 150 euros par mois**

- . Allocation perçue à son taux maximum uniquement par les SPV ayant effectué plus de 25 ans de service, dégressive de 15 à 25 ans de service (exemple : taux compris entre 30% de 150 € à 15 ans de service à 100% de 150 € à 32 ans)

- . Le montant de l'allocation serait calculé en fonction des points acquis afin de privilégier les activités opérationnelles par rapport aux périodes de garde et d'astreinte et les années au dessus de 20 ans → nécessité d'une définition claire des critères d'attribution (ancienneté, disponibilité, responsabilités)

- . Suppose un abondement des crédits des SDIS par l'Etat

Le choix entre la bonification des points de retraite ou la revalorisation de l'allocation vétérance pourrait se faire au moment où l'intéressé décide de prendre sa retraite de sapeur-pompier volontaire.

- ✧ **Etendre le bénéfice de la part variable de l'allocation vétérance aux vétérans ayant cessé leur activité avant le 1er janvier 1998**
- ✧ **Ouverture de l'IRCANTEC à des cotisations des sapeurs-pompiers volontaires sur la base des vacations touchées annuellement**
- ✧ **Exonérer les volontaires des dispositions sur la réduction et l'aménagement du temps de travail et pour les autoriser à cumuler des activités publiques et privées rémunérées (notion d'emploi partagé)**

- ✧ **Prévoir des possibilités de reclassement (au sein des SDIS par exemple) pour les volontaires victimes d'une invalidité incompatible avec leur emploi professionnel à la suite d'accidents ou maladie en service**
- ✧ **Définir et protéger le statut du volontaire en rédigeant une charte des sapeurs-pompiers volontaires**
- ✧ **Intégrer le statut du sapeur-pompier volontaire dans le projet de loi sur la modernisation de la sécurité civile**
- ✧ **Mener une réflexion sur la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires pour les protéger contre les licenciements ou toute autre sanction sur la notation, l'avancement ou le salaire en cas d'absence prolongée du lieu de travail liée à des interventions opérationnelles ou consécutive à un accident en service commandé**
- ✧ **« Toiletter » les textes en vigueur sur les sapeurs-pompiers volontaires au regard de l'application de ces textes après quelques années d'expérience**
- ✧ **Regrouper tous les textes législatifs et réglementaires relatifs aux sapeurs-pompiers volontaires dans un CODE DU VOLONTARIAT qui inclurait un guide d'application afin d'en préciser l'esprit**
 - . Constituer ainsi un guide méthodologique relatif au bon emploi et au management des sapeurs-pompiers volontaires
- ✧ **Clarifier la situation des volontaires « professionnels à temps partagé » par la mise en place de contrats à durée déterminée afin de supprimer le recours aux volontaires pour des interventions qui ne relèvent pas de leurs missions afin de revenir à un système à deux dimensions bien délimitées : les volontaires d'une part et les professionnels d'autre part**
- ✧ **Fixer une limite maximum à la perception des vacances sur l'année (limiter par exemple le montant annuel de vacances perçues en dessous du SMIC net annuel, hors colonnes de renfort extra-départementale)**
 - . Il conviendra de laisser une marge de manœuvre aux décideurs départementaux et/ou de prévoir des cas limités d'exception (exemples : départements confrontés chaque année aux feux de forêt ou frappés par certaines catastrophes d'ampleur exceptionnelle (Erika, tempêtes de fin 1999, explosion de l'usine AZF, ...)).
- ✧ **Modifier les limites d'âge pour l'exercice de sapeur-pompier volontaire**
 - . Ramener la limite d'âge inférieure à 16 ans au lieu de 18 ans
 - . Supprimer toute référence à une limite d'âge supérieure : autoriser les plus de 45 ans à souscrire un engagement à condition qu'ils remplissent les critères d'aptitude physique et médicale - Leur proposer des fonctions d'experts, formateurs, acteurs de prévention, chargés de recrutement, chargé de prospection auprès des entreprises, ...

- ✧ **Etudier des critères d'aptitude physique et médicale (SIGYCOP) à 3 niveaux et la typologie des emplois correspondants : opérationnel toutes missions de base (SIGYCOP actuel), pour certaines missions seulement (secours aux victimes par exemple), missions non opérationnelles (formateur, tâches techniques et administratives, ...)**
 - . Permettre l'accès au volontariat pour les candidats qui n'ont pas un profil leur permettant d'assurer toutes les missions mais uniquement une partie d'entre elles
- ✧ **Créer une commission médicale pour évaluer les cas qui ne correspondent pas aux normes (modalités de constitution et de fonctionnement à définir)**
- ✧ **Elargir la gamme des experts recrutés dans le cadre de l'arrêté du 6 mai 2000 relatif aux sapeurs-pompiers experts**
- ✧ **Maintien des droits à pension aux veuves de sapeurs-pompiers volontaires décédés en service commandé**
- ✧ **Envisager des bonifications de DGF aux communes qui emploient des SPV**
- ✧ **Instaurer un permis poids lourd spécifique aux sapeurs-pompiers transformable en permis civil au bout d'un certain temps d'activité en tant que sapeur-pompier et d'un nombre de kilomètres minimum**
 - . Faire face à la carence de permis poids lourds depuis la fin du service militaire
- ✧ **Réserver des emplois aux SPV dans certaines administrations ou collectivités (comme c'est le cas pour les militaires)**
- ✧ **Attribuer des points de majoration (ou un avantage équivalent) aux SPV qui passent des concours d'accès à une des fonctions publiques si possession de compétences après un engagement quinquennal sous réserve d'adéquation aux règlements et lois**
- ✧ **Donner la priorité aux volontaires pour l'octroi d'un appartement par un Office ou une Société HLM dans le secteur d'activité du centre de secours**
- ✧ **Faire obtenir une demi-part supplémentaire dans le décompte de l'impôt sur le revenu pour tout sapeur-pompier volontaire engagé depuis plus de 20 ans**
- ✧ **Revaloriser le taux de vacation pour la disponibilité liée aux astreintes à domicile limitée actuellement à 9% du taux de vacation de base en élargissant la fourchette d'application de ce taux entre 10% et 50% (décret 96-1004 du 22 novembre 1996, article 6)**

2. FAIRE CONNAITRE ET MIEUX RECONNAITRE LES SPV

Communication

✧ **Coopération avec le Ministère de l'Education Nationale**

- . Mettre en place des séances d'information sur les jeunes sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers en général lors des heures de cours ou dans le cadre de l'Ecole ouverte (mercredi et samedi après-midi)
- . Enseigner une culture de la sécurité civile au même titre que la sécurité routière dès le primaire
- . Mettre à disposition des enseignants des supports pédagogiques de présentation du corps des sapeurs-pompiers pour les classes de 5ème et 4ème (le programme prévoit la présentation des grands corps de l'Etat) et associer des sapeurs-pompiers à ces cours
- . Inviter des sapeurs-pompiers lors du passage de l'attestation scolaire de sécurité routière
- . Sensibiliser les élèves aux questions relatives au volontariat et à la sécurité civile et valoriser l'engagement volontaire
- . Poursuivre le partenariat avec l'Education Nationale pour développer la filière des métiers de la sécurité civile avec un contenu identique à celui de la formation des sapeurs-pompiers

✧ **Campagne de communication (périodique ?) au niveau national, régional et local à travers tous les médias (notamment la télévision) pour faire connaître l'existence de corps, les statuts, les méthodes de recrutement, la formation, le mode de fonctionnement**

✧ **Réserver un créneau pour la présentation des sapeurs-pompiers lors de la journée d'appel et de préparation à la Défense**

✧ **Généraliser les journées portes ouvertes dans les casernes de pompiers**

✧ **Elaborer au niveau national des prospectus et supports de présentation avec une charte graphique**

✧ **Organiser une communication spécifique à destination des maires en partenariat avec les associations de villes et d'élus**

✧ **Organiser une communication vis-à-vis des employeurs à travers un partenariat avec les organisations patronales, les Chambres de Commerce et d'Industrie et les Chambres de Métiers**

- . Campagne de communication à travers les revues internes de ces différents corps intermédiaires, conférences-débats dans les Chambres de Commerce, brochures spécifiques à destination des employeurs, ...

- . Cette démarche permettra notamment de rappeler aux employeurs la possibilité d'obtenir un rabais sur leur prime d'assurance incendie s'ils emploient des SPV ou encore d'inscrire les formations de sapeur-pompier dispensées par les SDIS au plan de formation de l'entreprise dans le cadre de la participation obligatoire au financement de la formation professionnelle (article 8 loi n° 96.370 du 3 mai 1996 et article L 950.1 du code du travail).

Actions de reconnaissance

- ✧ **Faire défiler des sapeurs-pompiers volontaires sur les Champs-Élysées le 14 juillet**
- ✧ **Définir un contingent d'attribution de médailles d'ordres nationaux pour les sapeurs-pompiers (professionnels et volontaires)**
Proposition de la FNSPF : 5 nominations annuelles au titre de la Légion d'Honneur et 8 au titre de l'Ordre National du Mérite
- ✧ **Valider les expériences et formations acquises dans le cadre de l'activité de sapeur-pompier volontaire par un titre officiel permettant une mise en valeur sur le plan professionnel**
. Permettre par exemple l'obtention d'un CAP agent de sécurité pour une formation initiale d'application et 6 ans de pratique

Organisation & management

- ✧ **Maintenir le principe de subrogation pour les employeurs de SPV pour compenser l'absence du salarié de son lieu de travail et exonérer partiellement l'entreprise ou la collectivité locale des charges sociales pour tout sapeur-pompier volontaire à hauteur – par exemple – de 1,5 ou 2 fois le SMIC**
- OU**
- ✧ **Rembourser au coût réel la charge salariale de l'absence d'un salarié SPV pour l'employeur public ou privé lié par convention au SDIS avec obligation de maintien des traitements, primes, avantages et ancienneté**
 - ✧ **Adapter la formation des volontaires en fonction des nécessités et missions principales du centre auquel ils appartiennent et des acquis initiaux de chaque volontaire (textes actuels permettent déjà une application souple de la formation des SPV mais nécessité de faire évoluer les pratiques)**
. Afin d'adapter la formation des volontaires aux équipements disponibles et aux missions du centre auquel ils sont rattachés, il conviendrait que, dans chaque département, le SDACR définisse les formations nécessaires pour chacun des centres ou que l'on crée un schéma directeur du volontariat validé par le préfet sur le modèle du SDACR
. Il conviendrait d'étudier au cas par cas les possibles dispenses de cours (et non pas dispenses d'examen) compte-tenu des connaissances initiales des SPV et des qualifications acquises dans leur sphère professionnelle
 - ✧ **Faire reconnaître l'ensemble des SDIS comme organismes professionnels de formation continue**
 - ✧ **Les unités de valeur doivent être fractionnées sans que l'échec à un examen remette en cause la totalité des acquis**
 - ✧ **Revoir le passage de grade des volontaires**

- ✧ **Organiser des sessions de sensibilisation des chefs de centres**
 - . Donner la possibilité aux volontaires - à qualification égale - d'exercer des responsabilités au même titre que les professionnels
 - . Communiquer auprès des sapeurs-pompiers professionnels et de l'encadrement pour promouvoir la complémentarité entre professionnels et volontaires
 - . Eviter de ne donner aux jeunes volontaires que les tâches d'exécution les moins valorisantes afin qu'ils n'aient pas l'impression d'être des pompiers « au rabais »
 - . Faire l'inventaire des savoir-faire d'origine professionnelle pour pouvoir les exploiter au sein du centre

- ✧ **Formation des chefs de centre**
 - . Modules de formation à la communication et à la relation avec leurs différents interlocuteurs (entreprises, élus, volontaires, professionnels, ...)
 - . Sensibilisation et/ou formation à l'arsenal juridique existant
 - . Formation managériale : écoute, dialogue, médiation, organisation, délégation (faire et faire faire (puis contrôler) ne sont pas le même métier)

- ✧ **Au delà d'un certain volume (à définir) de tâches administratives et techniques dans les Centres de Secours, étudier le recours à des contrats type CES, CEC ou autres (CDD ou CDI à temps partiel conditionné à l'existence, par ailleurs, d'engagement comme SPV?)**

- ✧ **Parrainage de chaque nouveau sapeur-pompier volontaire par un sapeur-pompier professionnel selon des modalités à définir (sorte de tuteur référent)**

- ✧ **Création d'une maison du sapeur-pompier dans chaque département, accessible à tous, volontaires ou professionnels, officiers, sous officier, sapeur, pour favoriser le rapprochement entre les deux populations en y associant les familles des sapeurs-pompiers à l'instar des anciens mess de l'armée**

- ✧ **Généraliser et officialiser le recours à des contrats à durée déterminée pour les renforts saisonniers et/ou les remplacements de professionnels**

- ✧ **Rendre obligatoire la création d'un bureau du volontariat au sein de chaque SDIS, sous la responsabilité du Directeur Départemental, qui gérerait l'ensemble des questions relatives aux volontaires :**
 - . Interlocuteur unique pour les employeurs
 - . Démarchage des entreprises, collectivités locales et établissements publics pour les sensibiliser à l'avantage de compter un sapeur-pompier volontaire dans leurs effectifs (référent et/ ou formateur sécurité, image d'entreprise citoyenne, réduction de la prime d'assurance incendie, ...) et à la pertinence des conventions de disponibilité
 - . Conseil des chefs de corps pour l'établissement des programmes de gardes, formations et astreinte : élaboration d'échéanciers planifiés en adéquation avec les avis et contraintes des employeurs
 - . Animation des Conseils Consultatifs Départementaux de Sapeurs-Pompiers Volontaires et de l'Observatoire Départemental du Volontariat
 - . Suivi des allocations vétérances, retraites

- ✧ **Lever les incertitudes sur le devenir des SDIS – Maintien d'un Etablissement Public autonome par département : la protection des citoyens ne peut être et ne doit être qu'une responsabilité partagée entre l'Etat et les Collectivités Locales**

Les ressources seraient constituées par :

- Une fiscalisation optionnelle (à expertiser)
 - La participation de l'Etat sous forme de DGF par exemple
 - Des recettes provenant de la facturation de certaines prestations effectuées par les sapeurs-pompiers et sans liaison directe avec la protection des personnes et des biens
 - De dons et legs
-
- ✧ **Prévoir des dispositions spécifiques pour les C.P.I. communaux ou intercommunaux qui existent ou qui voudraient se créer, à côté du Corps Départemental et qui se contenteraient d'un rôle de soutien de proximité (distinguer par exemple la formation des sapeurs-pompiers volontaires départementalisés de celles des volontaires exerçant dans un CPI non intégré)**
 - ✧ **Engager une réflexion de fond sur le rôle des unions départementales et des amicales**
 - ✧ **Développer des lieux accueillant la vie associative**
 - ✧ **Inciter les directeurs départementaux à impliquer le SDIS ou à veiller à ce que la structure du volontariat placée à leur côté s'implique dans la création, l'encadrement et le fonctionnement des sections de jeunes sapeurs-pompiers tout en préservant leur caractère associatif**

3. VALORISER L'ENGAGEMENT DES SPV ET COMMUNIQUER SUR LES VALEURS PORTEES PAR LE VOLONTARIAT

- ✧ **Discours du ministre de l'intérieur et campagne de communication sur le thème de l'engagement citoyen et de la valeur d'exemple des sapeurs-pompiers volontaires**
- ✧ **Organisation de rencontres (forums) en région associant les pompiers volontaires sur le thème de la citoyenneté et/ou du lien social**
- ✧ **Créer un prix de l'engagement citoyen**
- ✧ **Créer des instances consultatives de sapeurs-pompiers volontaires**
- ✧ **Accroître la représentativité des volontaires dans les instances départementales et les associer plus étroitement aux travaux de réflexion et de préparation de l'organisation des secours et des missions opérationnelles**
- ✧ **Création d'un observatoire de la citoyenneté**
- ✧ **Création ou intégration au sein des observatoires du volontariat d'un observatoire (national ou fédéral) du bénévolat et de la vie associative des sapeurs-pompiers**
- ✧ **Remettre un label « entreprise volontaire » ou « entreprise citoyenne » à toutes les entreprises qui comptent des SPV dans leur effectif ou qui ont signé une convention avec le SDIS**
- ✧ **Créer un prix de l'entreprise citoyenne (L'emploi de SPV et/ou la signature de convention avec le SDIS pouvant être l'un des critères de sélection)**
- ✧ **Réactiver l'observatoire national du volontariat en l'axant sur l'analyse, la modélisation et l'organisation de la diffusion des « bonnes pratiques » identifiées au niveau national**

La réactivation de l'observatoire national permettra de re-dynamiser les observatoires départementaux en leur donnant un rôle et des modalités de fonctionnement précis en matière de recueil de bonnes pratiques.
- ✧ **Définir et mettre en place un processus permanent (annuel ?) de recueil, d'analyse, de modélisation et de diffusion des bonnes pratiques par thème (recrutement, communication, ...)**
- ✧ **Responsabiliser la population à travers la sollicitation du remboursement des prestations de confort, ne relevant pas des missions des pompiers**
- ✧ **Définir et valoriser un rôle pour les ex-sapeurs-pompiers volontaires à la retraite ou n'ayant pas renouvelé leur engagement afin de constituer une réserve de sécurité civile**

✧ **Rétablir les liens entre les maires et les sapeurs-pompiers volontaires**

. Représentation des maires en nombre suffisant au sein des SDIS notamment si la fiscalisation est le mode de financement choisi

. Création d'un Comité Consultatif par Centre de Secours ou secteur, (décision à prendre localement) dans lequel élus et sapeurs-pompiers seront représentés paritairement. Il sera présidé par le maire de la commune d'implantation du Centre de Secours ou du secteur.

. Instauration d'un quota d'employés communaux, sapeurs-pompiers volontaires dans les communes ou Etablissements Publics de Coopération Intercommunale, siège d'un centre d'incendie et de secours

. Consultation des maires par écrit lors du recrutement d'un habitant de leur commune en qualité de sapeur-pompier volontaire. Leur avis devra être visé dans le document de nomination.