

2021-2024

**Les sapeurs-pompiers volontaires
du Puy-de-Dôme**



Plan volontariat



Sdis 63



*Consolider la **ressource humaine** permettant au SDIS de
poursuivre une politique de **solidarité territoriale** basée sur
l'engagement citoyen, le volontariat et s'appuyant sur un
maillage territorial de proximité.*



SOMMAIRE

EDITO	4
LE CONSTAT	5
A/ Un équilibre fragile	5
B/ Des fondations historiques	7
C/ Un cadre et des limites d'actions	7
UN PLAN VOLONTARIAT STRUCTURÉ AUTOUR DE QUATRE AXES	11
A/ AXE 1 : AJUSTER LES ENGAGEMENTS AU BESOIN ET FIDÉLISER LES EFFECTIFS	12
Objectif 1.1 Atteindre et maintenir les effectifs cibles dans les centres d'incendie et de secours	13
Objectif 1.2 Cibler des actions en direction de la jeunesse	14
Objectif 1.3 Accompagner les futurs SPV dans la procédure d'engagement	15
Objectifs 1.4 Adapter un parcours de formation accessible à tous les profils	16
Objectif 1.5 Suivre les mesures en faveur des femmes au sein des services d'incendie et de secours	17
Objectif 1.6 Fidéliser en faisant preuve de considération et de respect envers tous les SPV	18
Objectif 1.7 Renforcer les liens avec les employeurs privés et publics du territoire	19
B/ AXE 2 : DIMINUER LES CONTRAINTES DES UNITÉS OPÉRATIONNELLES	20
Objectif 2.1 Prendre en compte les spécificités du volontariat	21
Objectif 2.2 Repositionner toute notre organisation au bénéfice des acteurs de terrain	22
C/ AXE 3 : DÉVELOPPER UNE COMMUNICATION DÉDIÉE À L'ENGAGEMENT CITOYEN DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES	23
Objectif 3.1 Définir une stratégie de communication externe	24
Objectif 3.2 Favoriser la communication interne pour mieux vivre ensemble	25
D/ AXE 4 : ACCOMPAGNER LES MANAGERS VERS UN NOUVEAU MODÈLE DU VOLONTARIAT	26
Objectif 4.1 Accompagner pour fidéliser les effectifs volontaires	27
Objectif 4.2 Aider les chefs de centres et leurs adjoints dans l'exercice de leur management	28
GLOSSAIRE	32



PHILIPPE CHOPIN, préfet du Puy-de-Dôme

En France, ce sont près de 200 000 hommes et femmes qui s'engagent au quotidien au service de la population, en parallèle de leur activité professionnelle ou de leurs études. Ces volontaires représentent 80 % des effectifs des sapeurs-pompiers en France. Quel plus bel engagement que celui d'œuvrer pour le bien commun et la protection de tous !

En s'engageant auprès du SDIS 63, les pompiers volontaires ne s'engagent pas uniquement pour protéger les autres, ils jouent un rôle essentiel dans notre modèle de sécurité civile. Ils assurent une aide précieuse et complémentaire pour les sapeurs-pompiers professionnels. Ils sont aussi un vecteur de proximité indispensable et permettent une présence des secours toujours plus efficace dans nos

territoires. Le « Plan volontariat SDIS63 » 2021-2024 doit permettre d'améliorer les conditions d'engagement grâce à une planification pluriannuelle ambitieuse. Parmi les objectifs prioritaires pour les cinq années à venir, les actions visant à fidéliser les volontaires par un meilleur accompagnement et à faciliter la féminisation des effectifs devraient permettre d'accroître significativement l'attractivité du volontariat dans le département.

Avec ce plan, le SDIS 63 entend démontrer que **nous serons toujours aux côtés de ces femmes et ces hommes qui s'engagent pour notre sécurité.**

À ceux qui s'engagent, merci.

JEAN-YVES GOUTTEBEL, président du Conseil d'administration du Sdis 63

“**E**voquer le système de sécurité civile français ne peut pas se faire sans parler des sapeurs-pompiers volontaires, socle du système national de secours. Dans le département du Puy-de-Dôme se sont plus de 3600 sapeurs-pompiers volontaires, dont 25% de femmes, qui sont engagés chaque jour au service de la population au côté de leurs collègues sapeurs-pompiers professionnels.

De par leur engagement citoyen, les sapeurs-pompiers volontaires démontrent au quotidien leur altruisme face à l'individualisme, ils savent maintenir un lien de proximité et d'équité des secours sur l'ensemble de notre territoire, et en cette période de crise sanitaire mondiale ils font preuve d'adaptation et de résilience.

Or, les évolutions sociétales ou encore l'augmentation de l'activité opérationnelle rendent

ce volontariat extrêmement fragile, avec pour conséquence une diminution lente mais continue des effectifs, et concomitamment une baisse de la disponibilité, la semaine en journée.

L'objectif du « Plan volontariat SDIS 63 » 2021-2024, présenté ici, se propose de fixer des actions spécifiques à notre département, afin d'assurer la pérennité des effectifs sur les rangs et ainsi garantir un secours de proximité sur l'ensemble de nos territoires.

Ce plan est un outil, un support de travail, qui a pour objet à servir de guide pour les années à venir en matière de maintien et de développement du volontariat.

Il appartient à chacun de se l'approprier, de le faire vivre, ensemble nous soutiendrons notre volontariat. ”



A

UN ÉQUILIBRE FRAGILE

Des difficultés à disposer d'une ressource suffisante en journée

Avec un effectif de près de 3650 SPV au 31/12/2020, le département du Puy-de-Dôme n'échappe pas aux difficultés que rencontre la plupart des SDIS ; c'est à dire pouvoir disposer d'une ressource volontaire suffisamment stable la journée.



Plusieurs raisons peuvent expliquer ce constat ; la désertification de nos campagnes et la ruralité du département entraînant la raréfaction de la ressource humaine sur ces zones, multiples territoires du département sont devenus des « cités dortoirs » de la métropole clermontoise, plus particulièrement une disponibilité fragile entre 7h et 19h.

3650 SPV

De nombreux centres de secours se retrouvent ainsi dans l'impossibilité de faire partir un engin de secours réglementairement armé en journée. La conséquence directe est la dégradation de la réponse opérationnelle, par l'augmentation des départs en sous-effectifs, par des délais d'arrivées sur les lieux croissants, par le report de la charge opérationnelle sur les centres de secours voisins.

Un potentiel humain dans les CPI insuffisamment impliqués

Des personnels de CPI qui expriment ressentir un sentiment d'abandon, qui estiment être dotés d'équipements moindre parfois d'occasion, qui formulent un manque de reconnaissance...

Cependant, les femmes et les hommes qui composent ces CPI présentent une motivation indéniable et ont un objectif commun : servir l'ensemble du territoire départemental.

Une durée d'engagement inférieure à 12 années

L'engagement est de 11 ans et 4 mois dans le Puy-de-Dôme contre 11 ans et 8 mois au niveau national. La moyenne d'âge des sapeurs-pompiers volontaires, est quant à elle de 37 ans et 3 mois contre 34 ans au niveau national.



Les dispositifs de reconnaissance de l'engagement et d'accompagnement sont aujourd'hui trop peu développés. Pour ceux existants, leur application locale est faible. Le manque de formation et d'accompagnement de nos managers expliquent en partie cette situation. A cela s'ajoute l'absence d'accompagnement pour nos nouvelles recrues.

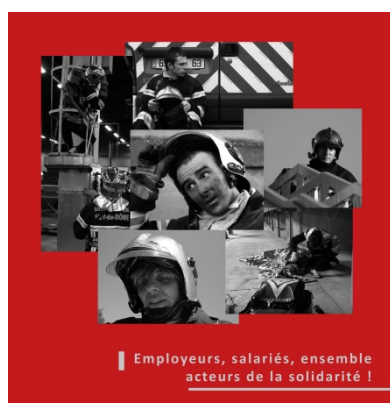
Une organisation administrative et opérationnelle ne permettant pas une gestion efficace de la ressource.

En journée, il n'est pas rare qu'un sapeur-pompier volontaire soit le seul disponible sur son centre, et dans ce cas il ne sera pas déclenché, il « gaspille » son temps. Ce cas est courant dans le département et impacte plusieurs centres en simultané chaque jour.

Notre organisation administrative et technique est consommatrice de ressource volontaire. Le transport des véhicules vers l'atelier mécanique pour les interventions préventives et curatives ou encore la logistique alimentaire sur intervention en sont des exemples. Parallèlement, des personnels ayant cessé leur engagement souhaiteraient continuer à s'investir pour des missions de soutien non opérationnelles. Enfin, nos outils ne permettent pas actuellement à tous les acteurs de la gestion du volontariat de disposer des mêmes informations.

Le sapeur-pompier volontaire semble avoir perdu « le pourquoi de son engagement », la raison qui l'a amené à faire le choix de devenir un citoyen au service des autres.

Un partenariat avec les employeurs locaux à préserver



Au 31 décembre 2019, **987 sapeurs-pompiers volontaires** étaient conventionnés ce qui représente **306 conventions** de partenariat avec des employeurs, dont la grande majorité provient du secteur public. Ce chiffre notable s'explique à la fois par une culture des conventions de plus de 10 ans, par un suivi individuel des employeurs, une actualisation continue des conventions. Toutefois, les employeurs privés appuient sur la somme dérisoire que nous leur reversons par subrogation, par rapport au coût de revient réel de leur(s) employé(s).

Un engagement en cercle privé

Familles et amis sont les cercles privilégiés pour recruter de nouveaux sapeurs-pompiers volontaires. Notre organisation reste aux yeux des autres, une organisation « fermée » dans laquelle la cooptation est le mode de l'engagement, ceci a pour effet d'obtenir des effectifs qui ne sont pas le reflet de notre société.

L'organisation des secours s'est historiquement appuyée sur un ancrage territorial basé sur le bénévolat puis sur le volontariat, permettant une réponse de proximité et une montée en puissance rapide des opérations de secours en cas d'évènement majeur. Riche de l'intégration d'une diversité citoyenne, de cultures locales et de connaissances provenant de différentes corporations de métiers, cette organisation a permis la couverture des risques sur l'ensemble du territoire H24 7jours/7. Au cours du temps, l'évolution du nombre d'interventions et leur diversité, l'évolution des modes de vie, la délocalisation du travail, les impératifs sociétaux rendent de plus en plus fragile ce modèle.

Un cadre précisant les limites du champ d'actions, est pris en compte dans l'ensemble de la réflexion pour l'élaboration du plan volontariat du SDIS 63. Cette prise en compte permet de respecter les attentes exprimées par les sapeurs-pompiers volontaires et les orientations nationales et celles arrêtées par la gouvernance du SDIS 63.

Le contrat de progrès du SDIS 63

La réalisation d'un projet d'établissement comprenant un contrat de progrès décliné en axes, missions, programmes dans lequel le plan d'actions volontariat doit s'intégrer.

Le plan d'actions émergeant de la démarche qualité de vie en service SDIS 63

En 2018, des focus groupes ont été réalisés auprès de l'ensemble des catégories des agents du Sdis 63 tout statut confondu. Ces focus groupes avaient pour objectifs d'améliorer la qualité de vie en service des personnels.

A l'issue, un plan d'actions a été élaboré :

➔ Actions structurelles déterminées telles que :

- Faciliter la gestion des CIS par les SPV : utiliser les compétences des SPV (via leur expérience professionnelle, études etc).
- Accompagner les SPV dans la gestion administrative des CIS (ex : Ambert).
- Informer les SPV des modifications organisationnelles (annulations de formation, réunion...)
- Prévoir un dédommagement en cas d'annulation des missions ou exercices programmés, formaliser les règles de fonctionnement.

➔ **Actions dites « chocs » telles que :**

- Améliorer la gestion des engagements des SPV et favoriser l'intégration des SPV : définir les profils de recrutement/ les conditions d'intégration/ les conventions/ favoriser les mutations entre départements.
- Informer les SPV de leur possibilité d'évolution de grade, de fonction et de mission, durant leur engagement,
- Etablir un plan de formation spécifique aux SPV
- Garder le contact avec les SPV retraités ou ayant cessé leur activité: réserve départementale active de soutien / autres actions à définir.

Un plan d'actions national de 37 mesures de 2019-2021 pour le volontariat

Le suivi du plan est assuré par un comité de pilotage, émanant du Conseil national des sapeurs-pompiers volontaires (CNSPV). Liste des mesures :



1. Favoriser l'accueil des effectifs féminins
2. Favoriser le recrutement en direction des quartiers prioritaires de la politique de la ville
3. Aller davantage au contact des publics potentiels à travers les actions de prévention et d'éducation du citoyen face au risque
4. Participer à la mise en œuvre du Service national universel (SNU)
5. Encourager le développement de la filière des jeunes sapeurs-pompiers (JSP) et promouvoir les classes de cadets de la Sécurité Civile
6. Favoriser le recrutement d'experts et de cadres et valoriser leur positionnement
7. Élargir et promouvoir le recrutement des SPV du SSSM
8. Maintenir la lutte contre les incendies comme une mission essentielle des SPV, mais ne plus en faire un postulat pour le recrutement
9. Créer un choc de recrutement en systématisant la possibilité de contracter un engagement différencié à tous les SPV recrutés
10. Créer une réserve citoyenne des anciens sapeurs-pompiers

- 11.** Développer une synergie de communication en faveur du volontariat avec les autres SDIS et en adapter les objectifs aux aspirations et préoccupations de notre société
- 12.** Prendre en compte les compétences individuelles du SPV avant toute formation
- 13.** Accélérer l'intégration des SPV, en organisant des recrutements tout au long de l'année, en simplifiant les procédures d'engagement
- 14.** Développer des actions de sensibilisation des cadres de terrain au management de l'intégration des SPV
- 15.** Pérenniser et sécuriser juridiquement les principes à la base de l'organisation nationale du volontariat
- 16.** Améliorer la protection sociale des SPV
- 17.** Favoriser les bonnes pratiques visant à faciliter la conciliation de l'activité de SPV avec l'activité professionnelle
- 18.** Adjoindre au CNSPV un collège des représentants des employeurs privés
- 19.** Alléger les procédures de visite d'aptitude en généralisant le transfert de dossier médical lorsqu'un SPV bénéficie d'un double engagement,
- 20.** Garantir l'équivalence des formations en cas de mobilité intra ou inter-départementale
- 21.** Renforcer la formation au management du volontariat à l'ENSOSP et dans l'ensemble des écoles départementales
- 22.** Identifier l'engagement SPV en tant que critère d'accès prioritaire au logement social à proximité de la caserne d'affectation
- 23.** Charger le CNSPV de conduire à brève échéance deux concertations visant pour l'une, à revaloriser et harmoniser l'indemnisation de l'astreinte et pour l'autre, à mettre en place un dispositif d'indemnisation fixe des gardes postées en caserne et sur les dispositifs préventifs
- 24.** Veiller à la mise en œuvre effective des dispositifs de plafonnement du nombre annuel d'indemnités horaires perçues par un SPV
- 25.** Recenser et expertiser les mécanismes techniquement pertinents susceptibles d'inciter les employeurs à favoriser l'engagement comme SPV au sein de leur personnel

- 26.** Étendre les effets des visites d'aptitude effectuées par les médecins de sapeurs-pompiers au bénéfice du monde de l'entreprise ou dans d'autres domaines pertinents
- 27.** Simplifier, approfondir et promouvoir tous les dispositifs à destination des employeurs publics et privés : conventions, mécénat, label, réduction de prime d'assurance incendie
- 28.** Mettre en œuvre, dans le cadre de la réforme du compte personnel de formation, la prise en compte des formations de SPV au titre de la formation professionnelle continue prévue par le Code du travail
- 29.** Ouvrir des travaux de réflexion sur l'évolution du système actuel de nouvelle prestation de fidélisation et de reconnaissance avec pour objectifs de valoriser par des droits à la retraite l'engagement des SPV
- 30.** Mieux reconnaître dans le fonctionnement du CIS l'action et l'engagement des animateurs JSP ; promouvoir la reconnaissance nationale des SPV méritants
- 31.** Développer les équivalences entre les formations SPV et les formations professionnelles (formations SSIAP, SST et ambulancier privé) pour aider les SPV dans la recherche d'emploi
- 32.** Favoriser l'accès des SPV à l'encadrement opérationnel et fonctionnel des SDIS
- 33.** Mettre en place un groupe dédié au sein du CNSPV chargé de suivre auprès des SDIS la mise en œuvre du plan relevant des bonnes pratiques
- 34.** Travailler à la remontée d'indicateurs plus qualitatifs, dans le cadre de la refonte d'info SDIS, permettant au Conseil national des SPV d'analyser les évolutions de l'engagement des SPV pour adapter les politiques de recrutement
- 35.** Intégrer le suivi du plan dans les rapports d'inspection quinquennaux des SDIS par l'Inspection Générale de la Sécurité Civile (IGSC)
- 36.** Fournir chaque année au CNSPV un compte-rendu de l'action des SDIS inspectés dans le champ du volontariat
- 37.** Effectuer un suivi annuel du plan par la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises (DGSCGC), présentation d'un rapport annuel au CNSPV et à la Conférence Nationale des Services d'Incendie et de Secours (CNSIS).

UN PLAN VOLONTARIAT STRUCTURÉ AUTOUR DE QUATRE AXES

En tenant compte des éléments de constats, en respectant le cadre et les limites des différents plans nationaux, en s'appuyant également d'une part, sur les résultats de la mission volontariat animée par le GVEC (Groupement volontariat et de l'engagement citoyen) en interne du SDIS 63 en mai 2018, et d'autre part, sur les indicateurs de trois années successives, il est élaboré un plan décliné en **58 actions en faveur du volontariat du SDIS 63** dénommé «plan volontariat 2021-2024 SDIS 63».

A/ AXE 1 :

**Ajuster les engagements au besoin et
fidéliser les effectifs**

B/ AXE 2 :

**Diminuer les contraintes des unités
opérationnelles**

C/ AXE 3 :

**Développer une communication
dédiée à l'engagement citoyen des
sapeurs-pompiers volontaires**

D/ AXE 4 :

**Accompagner les managers vers un
nouveau modèle du volontariat**

**58 actions
Sdis 63**



Diversifier nos cibles d'engagement et s'ouvrir à la différence sont les enjeux du SDIS 63 pour stabiliser et compléter les effectifs dans les territoires qui en ont besoin. La féminisation des effectifs n'est pas une fin en soi.

Nos efforts doivent se concentrer sur les premiers pas dans la structure de tous les nouveaux engagés. La réalisation de cet objectif passe par un accompagnement personnalisable et personnalisé du futur sapeur-pompier volontaire, favorisant ainsi l'accueil, l'intégration puis le début d'une formation rapide et fluide.

Nos efforts doivent également se concentrer sur la pérennisation des effectifs existants afin d'améliorer la durée d'engagement et de fidéliser les effectifs. Tenir compte des diversités que représentent les sapeurs-pompiers volontaires est une reconnaissance attendue et demandée par ces derniers.

Les sapeurs-pompiers volontaires sont également des actifs, ainsi l'enjeu de connaître leurs employeurs doit permettre de prendre en considération leurs contraintes et leurs exigences.



AXE 1 : AJUSTER LES ENGAGEMENTS AU BESOIN ET FIDÉLISER LES EFFECTIFS

Objectif 1.1 → Atteindre et maintenir les effectifs cibles dans les centres d'incendie et de secours

Déterminer des effectifs cibles nécessaires à la couverture opérationnelle dans tous les CIS et au sein du service de santé en prenant en considération les évolutions de la vie locale, les besoins et les contraintes.

Intervenants PVPT, GFDC, service communication, GRH

Indicateurs Suivi trimestriel balance des effectifs, affichage du suivi des effectifs seuils mini et seuils maxi



Actions SDIS 63

		Calendrier (responsable)	Financement
1.	Permettre une révision des seuils mini et maxi des CIS afin d'adapter leur évolution aux besoins et aux contraintes locales	2022 (PVPT)	
2.	Mettre en œuvre la convention cadre permettant le double engagement entre les SDIS de la zone de défense Sud Est ¹³	2020 (GRH)	
3.	Diversifier les modes d'engagement (compétence unique, disponibilité...). ^{2,9} Former les chefs de centre et l'ensemble de l'encadrement au management et à l'acceptabilité de la diversité. Intégrer la formation dans le cursus obligatoire des managers, rendre la FMPA chef de centre obligatoire.	2022 (PVPT)	



Références mesures nationales

- 13. Accélérer l'intégration des SPV
- 2. Favoriser le recrutement en direction des quartiers prioritaires de la politique de la ville. Susciter également le recrutement auprès des 30/40 ans et des cadres
- 9. Engagement différencié SUAP

Légende

Responsable : Ressource désignée pour conduire une réflexion et proposer des mesures, des outils, des recommandations adaptées pour la mise en œuvre de l'action du plan volontariat			
Répercussions estimées sur les finances			
Faible 20.000 €		Moyen Entre 20.000 et 100.000€	
		Elevé + 100.000€	

AXE 1 : AJUSTER LES ENGAGEMENTS AU BESOIN ET FIDÉLISER LES EFFECTIFS

Objectif 1.2 → Cibler des actions en direction de la jeunesse

Sensibiliser les jeunes à l'engagement citoyen

Intervenants PVPT, GFDC, service communication, UDSP

Indicateurs Nombre de sections de JSP, classes de cadets, animateurs formés, suivi des forums, carrefours... SNU phase 2



Actions SDIS 63

		Calendrier (responsable)	Financement
4.	Augmenter le potentiel d'animateurs de JSP, afin de développer le nombre de sections sur les territoires dans le besoin de recrutement. ⁵ Etudier les différentes pistes de motivation des animateurs (indemnisations, valorisation ...)	2022 (PVPT/UDSP)	
5.	Travailler en partenariat avec l'éducation nationale - Organiser l'accueil de stage découverte professionnelle des élèves en classe de troisième en centre en incluant les REP et REP+ ⁵ - S'impliquer dans les forums d'orientation des lycées et des collèges ³ en formant les ORVC (Officiers correspondants Volontariat et Engagement Citoyen de Compagnie) et SPV du GVEC à cette tâche - Créer au moins une classe de cadets de la Sécurité Civile hors Clermont Métropole ⁵	2024 (PVPT)	
6.	Utiliser les outils de reconnaissance et valorisation de l'engagement de SPV existants en faveur des lycéens et étudiants, les écoles de formation de soins infirmiers Présenter le statut étudiant SPV engagé et l'unité facultative d'enseignement agricole ³ Valoriser les jeunes bénéficiant des dispositifs Université Clermont Auvergne et Direction régionale de l'agriculture, de l'alimentation et des forêts.	2021 (PVPT)	
7.	Construire la phase 2 du SNU comme un module de préparation à l'engagement SPV ⁴	2021 (PVPT)	
8.	Former les chefs de centres à la gestion et au management des jeunes du XXI ^{ème} siècle, ²¹ une génération consommatrice de services et de loisirs.	2022 (PVPT)	



Références mesures nationales

- 5. Développer les sections de JSP, des classes de cadets
- 3. Aller davantage au contact des publics potentiels à travers les actions de prévention et d'éducation du citoyen face au risque
- 4. Participer à la mise en œuvre du SNU
- 21. Renforcer la formation au management du volontariat à l'ENSOSP et dans l'ensemble des écoles départementales

AXE 1 : AJUSTER LES ENGAGEMENTS AU BESOIN ET FIDÉLISER LES EFFECTIFS

Objectif 1.3 → Accompagner les futurs SPV dans la procédure d'engagement

Créer un parcours d'intégration permettant une découverte rassurante de l'univers sapeur-pompier

Intervenants PVPT, PSSM, GFDC

Indicateurs Taux d'implication des compagnies dans le suivi des engagements,
Fin 2021 durée de la procédure d'engagement (ICP/engagement) 3 mois maximum.
Suivi des parrainages



Actions SDIS 63

		Calendrier (responsable)	Financement
9.	Mettre en place un outil de gestion et de suivi des engagements en temps réel (de l'entretien préliminaire à la ½ journée d'accueil) à disposition des chefs de centres et des ORVC ^{19, 26}	2023 (PVPT)	
10.	Créer un support de préparation aux ICP à disposition des candidats et des chefs de centres	2021 (GFDC)	
11.	Généraliser le mois d'acculturation avant recrutement (période de découverte du centre, manœuvres, vie associative, préparation au parcours de formation)	2021 (PVPT)	
12.	Accompagner les parcours spécifiques (SSSM, JSP, experts, étudiants, mutations...) en tenant compte des compétences individuelles acquises avant formation ^{6, 12, 13, 20}	2022 (PVPT)	
13.	Proposer une méthodologie de mise en place du parrainage pour toutes les nouvelles recrues ¹	2022 (PVPT)	
14.	Intégrer la ½ journée d'accueil dans le module TRANS. Repenser la ½ journée d'accueil afin d'en faire une journée avec un caractère solennel visant à renforcer le sentiment d'appartenance au Corps départemental de sapeurs-pompiers 63, et de renforcer la vision d'une unité unique et globale	2022 (PVPT)	



Références mesures nationales

1. Favoriser l'accueil des effectifs féminins : adapter les locaux, les équipements et l'habillement, développer les pratiques de parrainage des nouvelles arrivantes
6. Favoriser le recrutement d'experts et de cadres
12. Développer la VAE
13. Accélérer l'intégration des SPV (y compris en cas de mutation entre SDIS)
19. Alléger les procédures de visite d'aptitude
20. Garantir l'équivalence des formations en cas de mobilité intra ou interdépartementale
26. Étendre les effets des visites d'aptitude effectuées par les médecins de SP au bénéfice du monde de l'entreprise ou dans d'autres domaines pertinents

AXE 1 : AJUSTER LES ENGAGEMENTS AU BESOIN ET FIDÉLISER LES EFFECTIFS

Objectif 1.4 Adapter un parcours de formation accessible à tous les profils




Permettre à chacun, d'accéder à la formation en prenant en compte les contraintes professionnelles et personnelles

Intervenants PVPT, service communication, GFDC

Indicateurs Augmentation du taux de formation durant les 3 premières années
Diminution du taux de cessation d'engagement avant la fin de la période probatoire



Actions SDIS 63

		Calendrier (responsable)	Financement
15.	Permettre l'obtention d'une compétence opérationnelle rapide en priorisant la réalisation des modules TRANS SUAP ⁹ , et en augmentant le nombre de sessions	2022 (GFDC)	
16.	Préparer les futurs stagiaires afin de les amener vers une réussite aux examens de fin de formations. Déceler les difficultés d'apprentissage lors du recrutement, et arrêter des règles d'accompagnement et de soutien pour obtenir une réussite ¹⁷	2022 (GFDC)	
17.	Développer le mécénat et la subrogation formation auprès des employeurs privés afin de libérer du temps aux SPV pour la formation	2021 (PVPT)	
18.	Prendre en considération les contraintes des SPV stagiaires et les diminuer (délais de route, hébergement à proximité des lieux de formation, gardes d'enfants, profession...) ¹⁷ Organiser une individualisation de la formation en visant la mise en œuvre d'une démarche personnalisée, c'est-à-dire prise en compte des acquis, des objectifs et du rythme du stagiaire	2022 (GFDC)	



Références mesures nationales

9. Créer un choc de recrutement en systématisant un engagement différencié SUAP

17. Favoriser les bonnes pratiques visant à faciliter la conciliation de l'activité de SPV avec l'activité professionnelle, notamment à travers le partage des contraintes mutuelles, lors de rencontres périodiques ou en tant que de besoin

AXE 1 : AJUSTER LES ENGAGEMENTS AU BESOIN ET FIDÉLISER LES EFFECTIFS

Objectif 1.5 Suivre les mesures en faveur des femmes au sein des services d'incendie et de secours (INTE1921754C du 22/08/2019)





L'égalité entre les hommes et les femmes déclarée grande cause nationale du quinquennat du Président de la République

Intervenants PVPT, GRH, service communication, GRT, SSQVS, UDSP

Indicateurs Suivi des effectifs féminins (durée de l'engagement, taux encadrement féminin, pyramide des grades, raisons des cessations...), suivi du quota femmes/ jury, femmes comité inter-centre



Actions SDIS 63

		Calendrier (responsable)	Financement
19.	Développer la mixité au sein des casernes, tenues adaptées	2024 (GRLT)	
20.	Faciliter le maintien des femmes dans les effectifs, Faire connaître le dispositif « cantine garderie »	2021 (PVPT)	
21.	Promouvoir l'égalité femme/homme en interne et en externe (ex : actions à prévoir tous les 8 Mars)	2021 (sce comm)	
22.	Appliquer la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique	2022 (SSQVS)	
23.	Nommer au moins une femme sapeur-pompier au sein de tous les jurys, lorsque c'est possible	2021 (PVPT)	
24.	Nommer trois femmes titulaires au CCDSPV (arrêté 02/09/2019)	2020 (GRH)	
25.	Désigner un(e) référent(e) départemental(e) en charge du suivi de l'intégration et du maintien des femmes dans les effectifs Mettre en place un réseau relatif à l'égalité et la lutte contre les discriminations au sein du CDSP 63	2021 (PVPT)	
26.	Former et sensibiliser l'encadrement aux méthodes de management et de gestion des personnels féminins dans les centres	2021 (PVPT)	
27.	Animer une table ronde des personnels féminins au Congrès départemental UDSP	2021 (UDSP/PVPT)	



Références mesures nationales

Circulaire INTE1921754C du 22/08/2019

Elle préconise de mettre en œuvre au travers d'un plan en faveur des femmes 2019-2021 les mesures visant à :

- formaliser un plan départemental en faveur des femmes ;
- renforcer les capacités et le processus d'accueil des femmes ;
- promouvoir l'accès des femmes à des responsabilités particulières ;
- améliorer la conciliation entre l'engagement et la vie familiale ;
- lutter contre les violences sexuelles et sexistes ;
- développer une communication adaptée

AXE 1 : AJUSTER LES ENGAGEMENTS AU BESOIN ET FIDÉLISER LES EFFECTIFS

Objectif 1.6 → Fidéliser en faisant preuve de considération et de respect envers tous les SPV

Pérenniser les effectifs qui sont la clé de voute du système (1/3 des nouveaux engagés cessent leur activité avant la fin du premier engagement quinquennal).

Intervenants PVPT, GRLT, service communication, UDSP, protocole

Indicateurs Durée d'engagement des personnels actifs
Balance des engagements et des cessations



Actions SDIS 63

		Calendrier (responsable)	Financement
28.	Mettre à l'honneur toutes les catégories de SPV quels que soient l'âge et/ou le niveau hiérarchique ³⁰	2024 (Protocole)	
29.	Mettre en lumière les familles qui subissent les absences, les contraintes de l'engagement, les angoisses opérationnelles, qui soutiennent le SPV	2024 (PVPT)	
30.	Doter l'ensemble des SPV d'un même équipement sans distinction d'origine de catégorie de centre (dotation habillement EPI, Bip, casier...)	2022 (GRLT)	
31.	Accepter les différences dans les modes de gestion (SPV du milieu rural et du milieu urbain « SPV des villes (gardes) SPV des campagnes (astreintes/ dispo) ») ^{2, 14}	2021 (PVPT)	



Références mesures nationales

- 2.** Susciter également le recrutement auprès des 30/40 ans et les cadres
- 14.** Développer des actions de sensibilisation des cadres de terrain (du chef d'agrès au chef de centre) à l'organisation et au management de l'intégration des SPV nouvellement engagés, y compris dans les CPI non intégrés
- 30.** Promouvoir la reconnaissance nationale des sapeurs-pompiers volontaires méritants

AXE 1 : AJUSTER LES ENGAGEMENTS AU BESOIN ET FIDÉLISER LES EFFECTIFS




Objectif 1.7 Renforcer les liens avec les employeurs privés et publics du territoire

Développer les avantages pour inciter les employeurs publics et privés à conventionner afin de permettre aux SPV de se former et d'assurer une réponse opérationnelle.

Intervenants	PVPT, GRH, POS, PIR, service communication
Indicateurs	Taux d'augmentation de SPV conventionnés et d'employeurs conventionnés, Nombre de conventions nationales issues du 63 Labels employeurs Conseils prévision /prévention



Actions SDIS 63

		Calendrier (responsable)	Financement
32.	Promouvoir auprès des employeurs les avantages, les plus-values qu'un conventionnement avec le SDIS 63 peut leur apporter. ^{25, 27} Proposer des services dans les domaines de compétences du SDIS (conseils en préventions/prévision, formation SST ...)	2021 (PVPT)	
33.	Redéfinir les critères de compensation par la subrogation pour limiter les pertes financières des employeurs ^{25, 27}	2021 (PVPT)	
34.	Amorcer les conventions dès le début de l'engagement	2021 (PVPT)	
35.	Veiller au sein du SDIS 63 à l'application de la note NS/ADM/PV/2017/n°1 du 28/11/2017 concernant les dispositions générales applicables aux PATS ayant un engagement de SPV au sein du SDIS 63	2021 (PVPT)	



Références mesures nationales

25. Recenser et expertiser les mécanismes techniquement pertinents susceptibles d'inciter les employeurs à favoriser l'engagement comme sapeur-pompier volontaire au sein de leur personnel

27. Simplifier, approfondir et promouvoir tous les dispositifs à destination des employeurs publics et privés : conventions, mécénat, label, réduction de prime d'assurance incendie



La disparité de gestion des centres suivant les secteurs territoriaux, les contraintes administratives et opérationnelles, peuvent épuiser et démotiver les hommes et les femmes présents dans les unités opérationnelles.

La disponibilité opérationnelle des personnels dans les centres de volontaires est la condition sine qua non d'un bon fonctionnement du système. Il est impératif de redonner du sens à l'engagement afin de faciliter le volontariat et de maintenir des secours de proximité dans le département.

Une remise en question des procédures administratives et techniques mises en place lors la départementalisation est demandée par les sapeurs-pompiers volontaires, quel que soit leur niveau hiérarchique. Les procédures doivent être une aide et répondre aux besoins du terrain, en leur simplifiant la tâche pour permettre aux effectifs de se consacrer à l'opérationnel. Une telle modernisation nécessite des outils fiables, transversaux et partagés entre tous.

AXE 2 : DIMINUER LES CONTRAINTES DES UNITÉS OPÉRATIONNELLES

Objectif 2.1 Prendre en compte les spécificités du volontariat

Adapter notre organisation opérationnelle aux spécificités (activités professionnelles, contraintes familiales, représentation de toutes les faces de la société) du volontariat afin de développer la disponibilité.

Intervenants

PVPT, PSSM, POS, GRLT

Indicateurs

Disponibilité des SPV à compétences limitées

Couverture opérationnelle








Indicateurs visites de centres

Diminution des départs en sous-effectif ou en mode dégradé par rapport à l'année N-1

Suivi des effectifs à profils divers



Actions SDIS 63

		Calendrier (responsable)	Financement
36.	Sensibiliser l'ensemble des acteurs de la chaîne opérationnelle de la complémentarité CS/CPI. Resserrer les liens entre les CPI et les CS de proximité. Développer la mutualisation des effectifs sur les bassins de couverture surtout en diurne	2022 (PVPT)	
37.	Arrêter des règles de gestion, de formation, d'attribution d'EPI, permettant aux agents en double affectation, possédant un double statut SPP/SPV, PATS/SPV, de vivre sereinement leur engagement.	2023 (GCT)	 
38.	Revoir les règles de disponibilité/astreinte dans les CIS non mixtes. Indemnisation de l'astreinte qui ne compense pas la contrainte	2022 (PVPT)	 
39.	Adapter les POJ des centres mixtes afin d'augmenter les effectifs de SPV en garde Statuer et arrêter des règles déterminant la place des sapeurs-pompiers volontaires dans les centres mixtes (grades, missions, fonctions)	2021 (PVPT)	
40.	Apporter une attention particulière à la ressource humaine afin d'utiliser en totalité le potentiel disponible (postes aménagés, inaptitudes médicales partielles) ^{8,9}	2021 (PVPT)	
41.	Intégrer les SPV inactifs (inaptes opérationnels total, retraités...) souhaitant continuer à s'investir pour la collectivité pour réaliser les missions péri-opérationnelles ou de soutien ¹⁰	2021 (PVPT/UDSP)	



Références mesures nationales

8. L'incendie une mission essentielle des SPV, mais ne plus en faire un postulat à l'engagement

9. Créer un choc de recrutement en systématisant un engagement différencié SUAP

10. Créer une réserve citoyenne des SP pour aider les SDIS au quotidien et en temps de crise. Permettre ainsi aux SP en fin de carrière de poursuivre leur engagement

AXE 2 : DIMINUER LES CONTRAINTES DES UNITÉS OPÉRATIONNELLES

Objectif 2.2 Repositionner toute notre organisation au bénéfice des acteurs de terrain

Permettre à tous les services à toutes les unités opérationnelles du SDIS de disposer des mêmes données, favoriser les circuits courts, la transversalité




Améliorer les conditions matérielles générales afin d'être en phase avec nos ambitions

Intervenants PVPT, GRH, POS, GRLT

Indicateurs Implication des ORVC dans le volontariat
Suivi de la modernisation des équipements
Formations en temps périscolaire, hors jours ouvrés et hors heures ouvrées



Actions SDIS 63

		Calendrier (responsable)	Financement
42.	Lancer une démarche de modernisation répondant aux besoins des CIS (téléphonie, informatique CPI, remise à jour des documents administratifs, participation à la formation des chefs de centres...)	2022 (PVPT)	
43.	Optimiser le temps opérationnel en déchargeant les chefs de centres de l'administratif. Créer des outils simples et efficaces, valoriser les circuits courts à destination des cadres des centres. Prendre en compte, dans les réflexions, la vie quotidienne des chefs de centres, qui doivent trouver un juste équilibre entre vie professionnelle, vie privée et engagement SPV	2022 (PVPT)	
44.	Désigner un officier rattaché au GVEC référent du volontariat sur chaque compagnie (ORVC) Assurer la formation des ORVC à leurs nouvelles fonctions Nommer un coordonnateur des ORVC ³²	2021 (PVPT)	



Références mesures nationales

17. Favoriser les bonnes pratiques visant à faciliter la conciliation de l'activité de SPV avec l'activité professionnelle, notamment à travers le partage des contraintes mutuelles, lors de rencontres périodiques ou en tant que de besoin

32. Favoriser l'accès des SPV à l'encadrement opérationnel et fonctionnel des SDIS

C**AXE 3 : DÉVELOPPER UNE COMMUNICATION DÉDIÉE À
L'ENGAGEMENT CITOYEN DES SAPEURS-POMPIERS
VOLONTAIRES**

Développer le volontariat en recrutant autrement, en s'ouvrant à des profils différents, ne pourra être atteint qu'avec une communication large sur le sujet.

Un plan de communication volontariat départemental en faveur du volontariat est primordial, il y sera notamment défini les axes de communication, les moyens à utiliser et les délais.

AXE 3 : DÉVELOPPER UNE COMMUNICATION DÉDIÉE À L'ENGAGEMENT CITOYEN DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

Objectif 3.1 → Définir une stratégie de communication externe

Faire connaître le SDIS et l'activité de sapeur-pompier volontaire au grand public

Intervenants PVPT, service communication, UDSP
Indicateurs Suivi des réseaux sociaux,
 La place occupée par les SPV sur les réseaux



Actions SDIS 63

		Calendrier (responsable)	Financement
45.	Définir une stratégie de communication externe, apporter les moyens financiers et matériels adéquats au travers d'un plan de communication volontariat ¹¹	2021 (sce comm)	
46.	Afficher une communication externe dynamique et moderne valorisant l'engagement citoyen des SPV, répondant au besoin d'une politique de recrutement. Former les chefs de Cie, les chefs de centres, les ORVC à la communication afin de présenter positivement l'engagement citoyen.	2021 (sce comm)	
47.	Mettre en œuvre le véhicule de communication partagé SDIS 63/UDSP 63 Former des personnels à son utilisation et à la communication promotionnelle de l'engagement citoyen	2022 (PVPT/UDSP)	
48.	Renforcer les liens avec les élus locaux en développant des outils de communication à disposition des chefs de centres, leur permettant à minima un échange annuel construit, présentant l'activité de leur centre	2023 (sce comm)	
49.	Développer les liens avec les employeurs locaux à l'aide d'une communication qui leur est dédiée. Publier l'information de signatures de convention	2021 (sce comm)	



Références mesures nationales

11. Développer une synergie de communication en faveur du volontariat et en adapter les objectifs aux aspirations et préoccupations de notre société

AXE 3 : DÉVELOPPER UNE COMMUNICATION DÉDIÉE À L'ENGAGEMENT CITOYEN DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

Objectif 3.2 ➔ Favoriser la communication interne pour mieux vivre ensemble

Concevoir des outils de communication internes pour mieux se connaître et partager l'information.

Intervenants	PVPT, service communication, GFDC
Indicateurs	Expression de satisfaction des agents, QVS Affichage des valeurs dans toutes les structures Réalisation d'un flash info février, mai, novembre. Taux de présence aux manifestations sportives, commémoratives ...



Actions SDIS 63

		Calendrier (responsable)	Financement
50.	Favoriser la communication montante et descendante afin de permettre le partage de l'information. Favoriser la communication au moyen d'intranet, revue interne, flash... Préparer les supports de communication lors des cérémonies	2021 (sce comm)	
51.	Mieux se connaître pour créer un esprit de corps ¹¹ et développer l'esprit d'appartenance au CDSP 63. Diffusion de la charte des valeurs, affichage des valeurs dans toutes les structures	2021 (sce comm)	
52.	Valoriser l'engagement des SPV en dévoilant et affichant la politique en faveur du volontariat souhaitée par l'établissement	2021 (sce comm)	



Références mesures nationales

11. Développer une synergie de communication en faveur du volontariat et en adapter les objectifs aux aspirations et préoccupations de notre société



L'évolution de la société se répercute de la même façon sur l'engagement (disponibilité variable, rejet des contraintes et du commandement), sur les profils, les origines sociales et professionnelles des candidats à l'engagement qui se présentent dans les centres de secours. Ces changements bouleversent aujourd'hui nos habitudes. La génération « Y » dénommée aussi la génération « pourquoi » pénètre dans nos casernes. La génération « Y » aura de la difficulté à exécuter une tâche ou un ordre si elle n'en comprend pas l'utilité ou la raison.

Adapter ses pratiques, tout en accompagnant les personnels aux changements, tel est le défi, des prochaines années. Une proximité est nécessaire dans l'accompagnement des chefs de CIS au quotidien pour les aider à manager leurs équipes et à les soulager des missions technico administratives. Cet objectif d'accompagnement ne sera possible que si l'encadrement est en nombre suffisant, formé, épaulé et à l'écoute des besoins du terrain.



AXE 4 : ACCOMPAGNER LES MANAGERS VERS UN NOUVEAU MODÈLE DU VOLONTARIAT

Objectif 4.1 → Accompagner les chefs de centres vers une pérennisation des effectifs volontaires

Maintenir une durée d'engagement moyenne départementale supérieure ou égale à celle nationale.

Intervenants PVPT, expert en management, GRH
Indicateurs Durée d'engagement des cessations
 Etude sur les motivations de demandes de fin d'engagement
 Taux de démission



Actions SDIS 63

		Calendrier (responsable)	Financement
53.	Formaliser un échange annuel individuel entre l'encadrement du centre et les personnels ¹⁴ Développer des outils à disposition des managers leur permettant d'exprimer de la « reconnaissance » pour l'engagement, l'investissement à leur personnel. Faire de même pour les managers.	2022 (PVPT)	
54.	Réviser le taux des indemnités allouées pour compensation des activités opérationnelles et péri opérationnelles ²⁴ astreintes, disponibilités, gardes	2022 (PVPT)	
55.	Structurer au sein du GVEC une veille emplois afin de permettre une information directe des demandeurs d'emplois	2022 (PVPT)	



Références mesures nationales

- 14. Sensibilisation des cadres de terrain (du chef d'agrès au chef de centre) à l'organisation et au management
- 24. Veiller à la mise en œuvre effective des dispositifs de plafonnement du nombre annuel d'indemnités horaires perçues par un SPV

AXE 4 : ACCOMPAGNER LES MANAGERS VERS UN NOUVEAU MODÈLE DU VOLONTARIAT

Objectif 4.2 → Aider les chefs de centres et leurs adjoints dans l'exercice de leur management

Proposer aux chefs de centres et à leurs adjoints un accompagnement spécifique et des outils d'aide au management

Intervenants PVPT, service communication, expert management

Indicateurs Bilan visites de centre



Actions SDIS 63

		Calendrier (responsable)	Financement
56.	Créer un recueil de procédures sous forme d'un livret des bonnes pratiques. Les chefs de centres et cadres de centres trouveront au sein de ce document, alimenté au fur et à mesure du temps les bonnes pratiques pouvant les aider dans leurs fonctions	2023 (PVPT)	
57.	Développer une formation managériale spécifique des officiers et sous-officiers ayant une fonction d'encadrement dans les centres et les compagnies ¹⁴ Anticiper les remplacements des chefs de centres SPV, 5 ans avant. Permettre aux chefs de centres d'évaluer leurs pratiques managériales en les formant à l'utilisation du livret d'auto-évaluation réalisé par un psychologue	2022 (PVPT)	
58.	Créer un « contrat d'intention », lié à la fonction de chef de centre. A l'occasion de l'entretien préalable d'un chef de centre montant avec le DDSIS, ce contrat sera présenté et signé. Préserver une rencontre annuelle d'échange entre la gouvernance et les chefs de centres et leurs adjoints	2022 (PVPT)	



Références mesures nationales

14. Développer des actions de sensibilisation des cadres de terrain (du chef d'agrès au chef de centre) à l'organisation et au management de l'intégration des SPV nouvellement engagés, y compris dans les CPI non intégrés

PLAN VOLONTARIAT SDIS 63 2021-2024

		2020	2021	2022	2023	2024
24) Nommer 3 femmes titulaires au CCDSPV (arrêté 02/09/2019)	GRH					
2) Mettre en œuvre de la convention cadre AURA	GRH					
6) Utiliser les outils de reconnaissance et valorisation de l'engagement de SPV existants en faveur des lycéens et étudiants	PVPT					
7) Construire la phase 2 du SNU comme un module de préparation à l'engagement SPV	PVPT					
10) Créer un support de préparation aux ICP à disposition des candidats et des chefs de centres	GFDC					
11) Généraliser le mois d'acculturation avant engagement	PVPT					
17) Développer le mécénat et la subrogation formation auprès des employeurs privés	PVPT					
20) Faciliter le maintien des femmes dans les effectifs	PVPT					
21) Promouvoir l'égalité femme/homme en interne et en externe. Actions à prévoir le 8 Mars	Service Comm					
23) Nommer au moins une femme sapeur-pompier au sein de chaque jury de recrutement et de validation de formation (si possible)	PVPT					
25) Désigner un(e) référent(e) départemental(e) en charge du suivi de l'intégration et du maintien des femmes dans les effectifs Mettre en place un réseau relatif à l'égalité et la lutte contre les discriminations au sein du CDSP 63	PVPT					
26) Former et sensibiliser l'encadrement aux méthodes de management et de gestion des personnels féminins	PVPT					
27) Animer tous les ans une table ronde des personnels féminins au Congrès Départemental UDSP	PVPT/UDSP					
31) Accepter les différences dans les modes de gestion (SPV du milieu rural et du milieu urbain. SPV des villes (gardes), SPV des campagnes (astreintes/ dispo))	PVPT					
32) Promouvoir auprès des employeurs les avantages, les plus-values qu'un conventionnement avec le SDIS 63 peut leur apporter	PVPT					
33) Redéfinir les critères de compensation par la subrogation pour limiter les pertes financières des employeurs	PVPT					
34) Amorcer les conventions dès le début de l'engagement	PVPT					
35) Veiller à l'application de la note concernant les dispositions générales applicables aux PATS ayant un engagement de SPV au sein du SDIS 63	PVPT					
39) Adapter les POJ des centres mixtes afin d'augmenter les effectifs de SPV en garde	PVPT					
40) Apporter une attention particulière à la ressource humaine afin d'utiliser en totalité le potentiel disponible.	PVPT					
41) Activer la Réserve Départementale d'Entraide et de Soutien	PVPT/UDSP					
44) Désigner un officier rattaché au GVEC référent du volontariat sur chaque compagnie (ORVC) puis par la suite nommer un coordonnateur des ORVC	PVPT					
45) Définir une stratégie de communication externe, apporter les moyens financiers et matériels adéquats au travers d'un plan de communication volontariat	Service Comm					
49) Développer les liens avec les employeurs locaux à l'aide d'une communication qui leur est dédiée	Service Comm					
51) Mieux se connaître pour créer un esprit de corps et développer l'esprit d'appartenance au CDSP 63	Service Comm					
52) Valoriser l'engagement des SPV en dévoilant et affichant le politique en faveur du volontariat souhaitée par l'établissement	Service Comm					
1) Permettre une révision des seuils mini et maxi des CIS.	PVPT					
3) Diversifier les modes d'engagement (compétence unique, disponibilité...). Former l'encadrement au management et à l'acceptabilité de la diversité	PVPT					

		2020	2021	2022	2023	2024
4) Augmenter le potentiel d'animateurs de JSP, afin de développer le nombre de sections sur les territoires dans le besoin de recrutement.	PVPT/UDSP					
8) Former les chefs de centres à la gestion et au management des jeunes du XXI siècle.	PVPT					
12) Accompagner les parcours spécifiques, prendre en compte les compétences individuelles	PVPT					
13) Proposer et mettre en place le parrainage.	PVPT					
14) Intégrer la ½ journée d'accueil dans le module TRANS, repenser la ½ journée d'accueil	PVPT					
15) Prioriser la réalisation des modules TRANS SUAP, et augmenter le nombre de sessions	GFDC					
16) Préparer les futurs stagiaires afin de les amener vers une réussite Détecer les difficultés d'apprentissage lors du recrutement	GFDC					
18) Prendre en considération les contraintes des SPV stagiaires, organiser une individualisation de la formation	GFDC					
22) Appliquer la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique	SSQVS					
28) Mettre à l'honneur toutes les catégories de SPV quels que soient l'âge et/ou le niveau hiérarchique	Protocole					
30) Doter l'ensemble des SPV d'un même équipement sans distinction d'origine de catégorie de centre (dotation habillement EPI, Bip, casier...)	GRLT					
36) Sensibiliser l'ensemble des acteurs de la chaîne opérationnelle de la complémentarité CS/CPI. Resserrer les liens entre les CPI et les CS de proximité. Développer la mutualisation des effectifs sur les bassins de couverture surtout en diurne	PVPT					
38) Revoir les règles de disponibilité/astreinte dans les CIS non mixtes. Indemnisation de l'astreinte qui ne compense pas la contrainte	PVPT					
42) Lancer une démarche de modernisation répondant aux besoins des CIS	PVPT					
43) Optimiser le temps opérationnel en déchargeant les chefs de centres de l'administratif, créer des outils simples et efficaces	PVPT					
46) Afficher d'une communication externe dynamique et moderne valorisant l'engagement citoyen des SPV, répondant au besoin d'une politique de recrutement.	Service Comm					
47) Mettre en œuvre le véhicule de communication partagé SDIS 63/UDSP63	PVPT/ UDSP					
53) Formaliser un échange annuel individuel entre la hiérarchie du centre et leurs personnels	PVPT					
54) Réviser le taux des indemnités allouées pour compensation des activités opérationnelles et péri opérationnelles	PVPT					
55) Structurer au sein de GVEC une veille emplois afin de permettre une information directe des demandeurs d'emplois	PVPT					
57) Développer une formation managériale spécifique des officiers et sous-officiers ayant une fonction d'encadrement dans les centres et les compagnies	PVPT					
58) Créer un « contrat d'intention », lié à la fonction de chef de centre	PVPT					
9) Mettre en place un outil de gestion et de suivi des engagements	PVPT					
37) Arrêter des règles de gestion, de formation, d'attribution d'EPI pour les doubles statut SPP/SPV, PATS/SPV	PVPT					
48) Renforcer les liens avec les élus locaux en développant des outils de communication à disposition des chefs de centres, leur permettant à minima un échange annuel construit présentant l'activité de leur centre	Service Comm					
50) Favoriser la communication montante et descendante afin de permettre le partage de l'information.	Service Comm					
56) Créer un recueil de procédures sous forme d'un livret des bonnes pratiques.	PVPT					

		2020	2021	2022	2023	2024
5) Travailler en partenariat avec l'éducation nationale (classe de 3°, forums d'orientation, classe de cadets...)	PVPT					
19) Développer la mixité au sein des casernes, tenues adaptées	GRLT					
29) Mettre en lumière les familles qui subissent les absences, les contraintes de l'engagement, les angoisses opérationnelles, qui soutiennent le SPV	PVPT					

GLOSSAIRE

AURA	Auvergne Rhône Alpes
CCDSPV	Comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires
Cie	Compagnie
CIS	Centre d'incendie et de secours
CNSIS	Conférence nationale des services d'incendie et de secours
CNSPV	Conseil national des sapeurs-pompiers volontaires
CPI	Centre de première intervention
CS	Centre de secours
CTA /CODIS	Centre de traitement de l'alerte/ Centre opérationnel départemental d'incendie et de secours
DGSCGC	Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises
DRAAF	Direction régional agriculture, alimentation et des forêts
ENSOSP	Ecole nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers
FMPA	Formation de maintien et perfectionnement des acquis
GCT	Groupement de la coordination territoriale
GFDC	Groupement formation et développement des compétences
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
GRH	Groupement de ressources humaines
GRT	Groupement de ressources logistiques et techniques
GSIC	Groupement des services Informatiques et de communication
GVEC	Groupement volontariat et de l'engagement citoyen
HSCT	Hygiène et sécurité et conditions de travail
ICP	Indicateur de capacité physique
IGSC	Inspection générale de la sécurité civile
JA	Journée d'accueil
JSP	Jeune sapeur-pompier
ORVC	Officier référent volontariat de compagnie
PIR	Pôle ingénierie des risques
POJ	Potentiel opérationnel jour
POS	Pôle opérations secours
PSSM	Pôle santé et secours médical
PVPT	Pôle volontariat et des politiques des territoires
QVS	Qualité de vie en service
REP REP+	Réseau d'éducation prioritaire
SDIS	Service départemental d'Incendie et de secours
Sce COM	Service communication
SNU	Service national universel
SPV	Sapeur-pompier volontaire
SSQVS	Service santé qualité de vie en service
SUAP	Secours d'urgence aux personnes
TRANS	Transverse
UCA	Université Clermont Auvergne
UDSP	Union départementale des sapeurs-pompiers



**Service départemental d'incendie
et de secours du PUY-DE-DÔME**

143 avenue du Brézet - BP 280
63008 Clermont-Ferrand cedex 1
Tél : 04.73.98.15.18



sdis.63.officiel



@sdis_63



@sdis_63



<https://bit.ly/2Wb5yKQ>



www.sdis63.fr

