



**SERVICE DEPARTEMENTAL  
D'INCENDIE ET DE SECOURS DU JURA**

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

## La baisse du volontariat n'est pas une fatalité, sa pérennité est l'affaire de tous

### 1. LE VOLONTARIAT: UN ENJEU MAJEUR POUR LE S.D.I.S. DU JURA.

#### 1.1. Approche sociétale

Le modèle de secours français actuel est le fruit de l'histoire. A la révolution, le pouvoir de police a été confié aux maires. Ainsi, les secours se sont d'abord organisés au niveau des communes, le citoyen prenant en charge la sécurité de ses concitoyens dans un esprit de solidarité.

Au fil du temps, l'évolution des corps communaux a construit le modèle français des secours. C'est une construction qui s'est faite par le terrain, par les corps de sapeurs-pompiers, pour remonter à l'échelon national. C'est une vraie singularité par rapport à d'autres constructions d'institutions telle que la justice, la défense ou l'éducation qui ont été créées par l'échelon national pour descendre sur le terrain.

Cet engagement citoyen local, parfois viscéral, véritable héritage de l'histoire, incarné par les sapeurs-pompiers volontaires, est par conséquent au cœur du modèle français des secours.

Plus largement, le volontariat est une participation citoyenne active aux politiques publiques et aux missions de sécurité civile, assurée dans le cadre du fonctionnement des services d'incendie et de secours. Elle est bénéfique au sapeur-pompier volontaire et à la société dans son ensemble. Elle contribue au renforcement de la solidarité, de la cohésion sociale et de la démocratie. Elle participe au développement d'une société plus harmonieuse et à la concrétisation des valeurs républicaines. De par sa nature, cette activité n'est pas une activité professionnelle.

Or, il apparaît de plus en plus que ce volontariat est menacé : difficulté à recruter ou à fidéliser dans certains centres, sur-sollicitation opérationnelle avec le secours à personnes, perte de sens avec l'assistance aux personnes qui prend le pas sur l'urgence et enfin accroissement des missions support avec l'augmentation des exigences réglementaires. Cet ensemble de menaces qui pèse sur le volontariat a encore été renforcé ces derniers temps par l'obligation d'appliquer la directive européenne sur le temps de travail aux sapeurs-pompiers volontaires.

Cette situation menaçante, dans un contexte de crise de culture que subit actuellement la société française et à une époque où il est naturel et facile de penser que les citoyens sont de moins en moins solidaires, crée un état d'esprit de résignation et de fatalisme où la baisse voire la disparition du volontariat est considérée, de façon plus ou moins avouée, comme inéluctable à long terme.

De même, il est tentant d'accompagner ce mouvement en apportant plus de « certitude » au système en le professionnalisant, tant il est vrai que la gestion opérationnelle, les journées, devient de plus en plus difficile, face d'une part à l'accroissement des missions et d'autre part aux aléas de la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires, lors de ces périodes.

Certains pays comme l'Angleterre ont professionnalisé les sapeurs-pompiers par du « part-time », le Danemark les a privatisés. Outre le coût élevé de cette mesure, comment ces pays pourront faire face aux catastrophes majeures, comme les feux de forêt de 2018 en Suède par exemple, alors que leurs ressources sont dimensionnées pour répondre aux risques courants ?

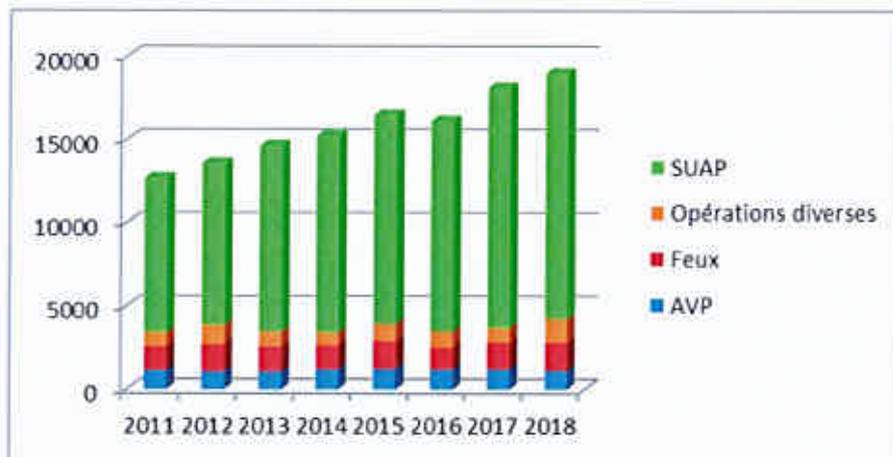
Si les services d'incendie et de secours français, à capacité opérationnelle égale, devaient se professionnaliser pour remplacer les sapeurs-pompiers volontaires, il est clair que le coût financier pour la société deviendrait exorbitant.

En synthèse, le volontariat chez les sapeurs-pompiers constitue un modèle de secours qui a le triple avantage d'une grande capacité opérationnelle, avec un impact économique limité et il maintient un modèle citoyen de solidarités, qui lui, est inestimable.

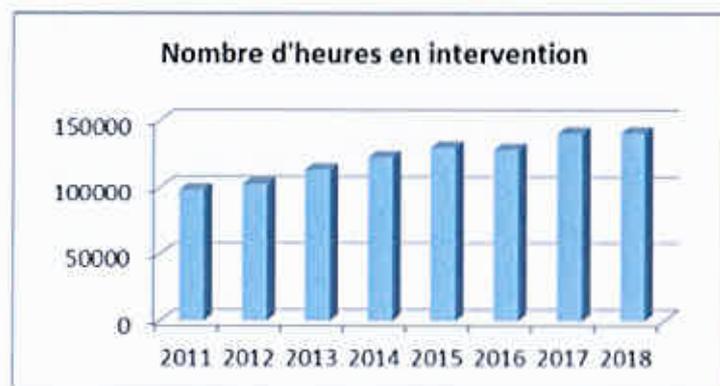
## 1.2 Prendre conscience de la situation du volontariat dans le Jura

Au-delà de l'évolution des effectifs qui donnent une idée partielle de la situation, il apparaît intéressant de commenter 3 courbes qui permettent d'apprécier l'opérationnalité du volontariat du S.D.I.S. du JURA.

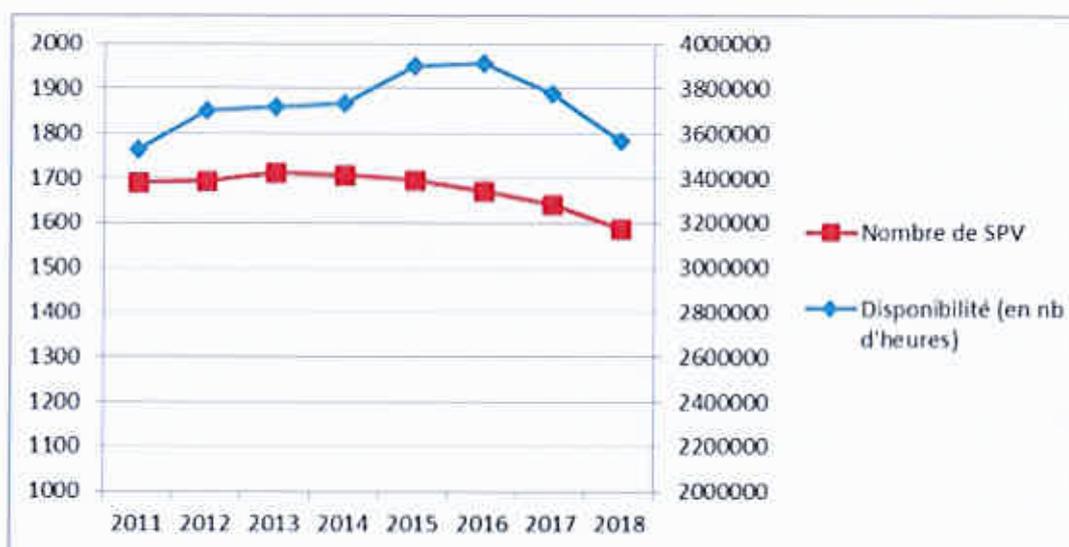
La charge opérationnelle mesurée par l'évolution du nombre et de la nature de sorties :



La charge opérationnelle par le nombre d'hommes, heures en intervention :



### L'effectif et la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires :



Ces 3 courbes constituent une première approche. Il sera nécessaire de pousser plus avant les analyses sur la charge opérationnelle et la ressource disponible. Toutefois, il est clair que le S.D.I.S fait face à un effet ciseaux avéré depuis 2 ans. Cette situation n'est pas un cas isolé et se reproduit pour la majorité des S.D.I.S. de France.

Même si le S.D.I.S. assure ses missions, la capacité opérationnelle devient de plus en plus serrée. Les effectifs disponibles sont de plus en plus sollicités. Le phénomène « d'usure » de la ressource devient de plus en plus prégnant, renforcé en cela, par l'évolution de la nature des missions liées au secours d'urgence à la population. Cette évolution constitue un impact sur la dimension culturelle des sapeurs-pompiers. Ils sont passés progressivement de « soldats du feu » des années 1960 à « techniciens du risque et de l'urgence » jusqu'aux années 2010, soit en 50 ans. En quelques années, ils sont devenus les acteurs du dernier recours pour l'assistance aux personnes.

Quel métier peut facilement intégrer une mutation aussi accélérée ? Comment y faire face ? Comment l'accompagner ? Les solutions sont certainement multiples, collectives, territoriales et nationales. De toute manière, s'agissant d'une dimension culturelle, elles ne sauraient se limiter à une réponse classique planifiée.

#### 1.3 Agir, c'est maintenant.

En France, les sapeurs-pompiers sont capables de faire face, ils le prouvent sur toutes les interventions. Ils savent se mobiliser lorsqu'il le faut, refuser la résignation et agir pour trouver des solutions.

La baisse, voire la disparition du volontariat qui mettrait en péril le modèle des secours français, que les pays européens nous envient, n'est absolument pas une fatalité si les S.D.I.S., les collectivités, l'État et au final les citoyens se mobilisent. Le S.D.I.S. du JURA, dont les ressources opérationnelles sont constituées à 93% de sapeurs-pompiers volontaires, ne peut rester en retrait de cette mobilisation.

Compte tenu de l'urgence, il devient nécessaire, **maintenant**, d'identifier, comme **enjeu majeur, la pérennité du volontariat**. Cet enjeu de ressources humaines fait écho et est étroitement lié au second enjeu du S.D.I.S., constitué par la tension opérationnelle liée au secours d'urgence aux personnes : la charge opérationnelle (cf. rapport sur le projet régional de santé, présenté au Conseil d'Administration du 19 Juin 2018).

**Ainsi l'objectif du présent dossier est :**

**D'inscrire le volontariat comme enjeu majeur du S.D.I.S., il s'agit de 93% de sa ressource.**

**De mobiliser tous les acteurs sur la nécessité de s'engager pour la pérennité du volontariat dans le département du JURA.**

**De lancer une démarche pour préparer le plan d'actions pluriannuelles 2020-2022.**

## 2. MOBILISER L'ENSEMBLE DES ACTEURS SUR LA PERENNITE DU VOLONTARIAT.

### 2.1. Les S.D.I.S., comment ça marche ?

Pour identifier tous les acteurs susceptibles d'agir sur la pérennité du volontariat, il est nécessaire de décrypter l'organisation des S.D.I.S. Celle-ci est très singulière. Peu d'organisations intègrent des caractères aussi hybrides :

- L'emploi de statuts différents pour effectuer les missions : sapeurs-pompiers volontaires et professionnels, personnels administratifs et techniques spécialisés, membres du service de santé et de secours médical.
- Deux autorités de tutelle : préfet et président du conseil départemental.
- Le S.D.I.S. tout à la fois, établissement public autonome, lié au Département et assimilé à un service extérieur de l'Etat.
- Les Maires, autorités de police pour l'aspect opérationnel et aussi autorité politique, au sens « gestion de la cité », sur les communes sièges de centre d'incendie et de secours.
- Des élus, conseillers départementaux, parlementaires qui ont un regard toujours particulier sur les S.D.I.S. et les sapeurs-pompiers.
- Des employeurs qui ont la possibilité de libérer, ou non, **les sapeurs-pompiers volontaires**.
- Une cohabitation entre les politiques nationale (la D.G.S.C.G.C.), départementale (le conseil d'administration du S.D.I.S.) et leurs concrétisations locales dans les centres d'incendie et de secours.
- Un financement partagé entre les communes, E.P.C.I. et le Département.
- Une organisation opérationnelle et une organisation fonctionnelle avec ses différents métiers.
- Des centres de secours urbains et ruraux.
- Une coopération étroite entre les systèmes institutionnel et associatif.
- Un fonctionnement trans-générationnel : actifs, jeunes sapeurs-pompiers et anciens sapeurs-pompiers.
- Un engagement conditionné par l'interaction permanente entre le sapeur-pompier volontaire et son environnement personnel.

Pour un œil extérieur, cette organisation est difficilement compréhensible. Pourtant, elle est le socle du modèle de secours français, **basé sur la gestion d'équilibres subtils**.

Cette organisation est complexe et pourtant elle est très efficace : le S.D.I.S. du JURA, à l'instar des S.D.I.S. de France, est capable de mobiliser 250 sapeurs-pompiers en journée et 500 la nuit.

**Aucun autre service n'est capable de faire cela.**

L'ensemble des acteurs ci-dessus qui composent « le système S.D.I.S. » sont tous susceptibles d'agir, à des degrés divers sur la pérennité du volontariat.

En définitive, il ne manque qu'un seul acteur dans ce descriptif : **le citoyen susceptible de s'engager dans le volontariat.**

## 2.2. Quel pourrait-être le rôle de chacun ?

Le conseil d'administration du S.D.I.S., dans ce présent rapport, affirme :

- Que la pérennité du volontariat est un enjeu majeur pour le S.D.I.S. du JURA.
- Que cet enjeu est l'affaire de tous, sans exception, en agissant à des degrés divers.

Si cette décision s'impose à tous, il est indispensable pour la mettre en œuvre, que chacun des acteurs, des services ou des centres d'incendie et de secours, s'approprient une démarche et intègrent cet enjeu dans leur quotidien.

**Pour autant, il ne s'agit pas de se lancer dans un lourd projet énergivore qui usera les équipes et ponctionnera les ressources déjà sous tension.**

Certaines actions simples et de bon sens ou parfois un simple questionnement peuvent apporter des solutions et faciliter les choses, par exemple :

- *Comment puis-je en tant que sapeur-pompier volontaire, promouvoir le volontariat auprès des citoyens ?*
- *Comment notre service, notre groupement peut-il mieux soutenir le volontariat ?*
- *Cette note de service départementale est-elle adaptée à la ressource volontaire ?*
- *Dans cette cérémonie, quels sont les éléments de langage qui portent ?*
- *L'engagement des moyens opérationnels sur cette intervention est-il adapté ?*
- *Y-at-il de bonnes pratiques départementales que je pourrai mettre en œuvre dans mon centre d'incendie et de secours, et quelles sont celles que je peux diffuser ?*
- *Comment gérer plus finement la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires ?*
- *Comment motiver les équipes ?*

**Par conséquent, les propositions ci-après, ne sont qu'indicatives et destinées à servir de base à une démarche de construction des rôles de chacun des acteurs précédemment identifiés.**

**Certaines de ces propositions sont nouvelles, d'autres ne font que décrire ce qui se fait déjà au sein du S.D.I.S. du JURA. Il est pourtant indispensable de les rappeler et de les faire partager.**

### 2.2.1. Quel pourrait-être le rôle des élus ?

Leur rôle en général pourrait être de **connaître, reconnaître, soutenir et favoriser les conditions** de l'exercice du volontariat et ce, sur les plans **local, départemental et national**.

**Les maires peuvent, par exemple, grandement favoriser les conditions de fonctionnement du centre d'incendie et de secours situé sur leur commune**, tout comme les maires du secteur de 1<sup>er</sup> appel. Connaissant leurs administrés, ils peuvent utilement conseiller sur les possibilités de recrutement et offrir aux centres des opportunités de communication. Il s'agit tout simplement de leur redonner le rôle qu'ils avaient avant la départementalisation.

Les communautés de communes prennent une place de plus en plus importante dans la gestion du S.D.I.S. Leur rôle en matière de pérennité du volontariat est à inventer.

**Les élus du conseil d'administration, ont un rôle important à jouer sur l'information des maires**, quant à la pérennité du volontariat, aux enjeux du S.D.I.S. et à la singularité de son organisation.

Les parlementaires doivent poursuivre leur rôle essentiel dans l'évolution des politiques nationales sur le volontariat. Le SDIS peut régulièrement les éclairer sur l'évolution des différents enjeux de terrain.

### 2.2.2. Quel pourrait-être le rôle des sapeurs-pompiers volontaires ?

Le sapeur-pompier volontaire est le meilleur messenger du volontariat. Qui mieux que lui peut parler de cette passion ?

Les 1672 sapeurs-pompiers volontaires, répartis sur les 55 centres d'incendie et de secours, ont un rôle majeur à jouer.

Tout système repose sur 3 piliers de fonctionnement : l'organisation qui régule le fonctionnement du système, support d'une part d'un collectif, vivant, en évolution permanente et d'autre part des individus dans leurs actions.

Toutefois, l'organisation, qu'elle soit départementale ou locale, ne peut tout réguler, tout prévoir et tout prescrire. Il est essentiel que les sapeurs-pompiers volontaires, en tant que collectif de centre et surtout en tant qu'individus puissent relayer les bons messages que ce soit pour recruter ou pour fidéliser.

Sur le recrutement, rien ne prouve que les citoyens soient moins solidaires entre eux que par le passé. Peut-être que la solidarité s'exerce différemment. **Il est donc essentiel que les sapeurs-pompiers volontaires puissent revenir et relayer des messages fondamentaux, aux candidats potentiels.** Une mission au service des autres, un collectif fort et une appartenance à un corps départemental, ne sont pas des messages dépassés. C'est ce message qu'il convient de valoriser.

De même, sur la fidélisation, le collectif a certainement un rôle de solidarité, d'écoute et de conseil à donner à un sapeur-pompier qui envisage, par démotivation, par usure, de rompre son engagement.

### 2.2.3. Quel pourrait-être le rôle des sapeurs-pompiers professionnels ?

Les sapeurs-pompiers professionnels et volontaires agissent en complémentarité. Le S.D.I.S. du JURA emploie 100 sapeurs-pompiers professionnels qui constituent les premiers départs dans les centres à forte sollicitation opérationnelle, incompatible avec la seule ressource de sapeurs-pompiers volontaires.

Ils assurent également les fonctions support nécessaires à l'action opérationnelle départementale (management, administration et gestion, logistique, préparation et coordination opérationnelle, soutien et appui aux centres etc...). Enfin, ils apportent leur expertise sur certaines opérations complexes, spécialisées ou d'importance.

70% d'entre eux sont également sapeurs-pompiers volontaires et 40% dans un centre différent de leur structure d'emploi. Lorsqu'ils participent à la vie du centre d'incendie et de secours, près de leur domicile, ils apportent une expérience opérationnelle rassurante et transmissible. Ils peuvent aussi apporter un lien fonctionnel facilitateur entre le centre et les groupements fonctionnels. **C'est bien ce type de double engagement qu'il convient de mettre en valeur et favoriser.**

Réciproquement, la richesse des métiers exercés par les sapeurs-pompiers volontaires apporte une plus-value au service et aux sapeurs-pompiers professionnels. **C'est aussi une forme de reconnaissance que de l'utiliser en cas de nécessité opérationnelle ou fonctionnelle.**

### 2.2.4. Quel pourrait-être le rôle des personnels administratifs techniques et spécialisés ?

Les 50 personnels administratifs techniques et spécialisés apportent leur expertise et leur savoir-faire au S.D.I.S. dans les domaines fonctionnels ou au centre de transmission des alertes. Ils contribuent indirectement à la distribution des secours. A noter que beaucoup sont sapeurs-pompiers volontaires et peuvent apporter un lien fonctionnel à leur centre de secours.

Ils sont avant tout concernés sur l'enjeu du volontariat dans leur action au sein des groupements fonctionnels et par leur facilitation, soutiennent au quotidien le volontariat. **Leur expertise est précieuse pour proposer et mettre en œuvre toute les mesures destinées à améliorer ce soutien.**

### 2.2.5 Quel pourrait-être le rôle des membres du S.S.S.M. ?

Le Service de Santé et de Secours Médical du S.D.I.S. du JURA comprend actuellement 26 médecins, 70 infirmiers, 3 pharmaciens, 4 psychologues, 3 vétérinaires, 4 sages-femmes et 1 diététicienne. Ses missions principales sont les suivantes :

- Le soutien sanitaire des interventions et les soins d'urgence aux sapeurs-pompiers.
- La surveillance de la condition physique des sapeurs-pompiers, l'exercice de la médecine professionnelle et d'aptitude des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.
- L'enseignement du secourisme et le conseil en matière d'équipements médico-secouriste.
- Enfin, le secours à personnes, lors des accidents, sinistres et catastrophes.

Au-delà de ces missions, ils apportent dans les centres d'incendie et de secours une compétence et un savoir ainsi que des conseils appréciés. **Leur présence sur intervention rassure les équipages.**

**Il est clair que la présence d'un médecin et d'infirmiers dans un centre d'incendie et de secours est un plus indéniable, notamment en terme de formation.**

### 2.2.6 Quel pourrait-être le rôle des métiers du S.D.I.S. ?

Il s'agit d'évoquer le rôle possible du Groupement des Ressources Humaines et de la Formation, du Groupement des Ressources Techniques, du Groupement Administratif, Juridique et Financier, du Groupement Opération et du Service de Santé et de Secours Médical. Ces 5 métiers assurent les fonctions supports indispensables à l'action opérationnelle, c'est là leur objectif.

Pour l'exercice de leur métier, ils doivent concilier des politiques départementales, garantes des missions, de la cohérence du S.D.I.S. et de la maîtrise des coûts, avec des volontés locales parfois différentes. Si ces points de vue demandent une énergie constante pour ne pas s'ignorer, cette situation n'est pas nouvelle, puisqu'elle existe depuis les premières constructions de sociétés.

En revanche la nouveauté, est l'impact de deux contraintes :

- Des exigences réglementaires nationales et sociétales de plus en plus fortes (traçabilité, fiabilisation, contrôle, informations, etc...)
- Une charge opérationnelle en augmentation avec pour conséquence, au sein des centres d'incendie et de secours, de laisser aux sapeurs-pompiers moins de temps à consacrer aux activités fonctionnelles (entretien des matériels, préparation des opérations, gestion administrative etc...), Cette perte doit être reprise par les services métiers, déjà passablement chargés par les impératifs réglementaires.

A partir de ce constat contraignant et pour s'inscrire dans l'enjeu majeur du volontariat, ces métiers pourraient avantageusement mener les actions suivantes.

- Engager dans chacun des métiers, une démarche de simplification des procédures, des tâches, voire en abandonner certaines. Si actuellement tout peut paraître nécessaire à la fiabilité du système, **il conviendra alors, d'intégrer la mesure du risque et d'accepter la « possibilité de l'erreur » en reconsidérant le « niveau de maîtrise ».**
- Engager dans chacun des métiers, un questionnaire qui pourrait être le suivant :
  - Quelles sont les actions au quotidien que nous pouvons améliorer ou développer, pour favoriser le recrutement des sapeurs-pompiers volontaires ?
  - Quelles sont les actions au quotidien que nous pouvons améliorer ou développer, pour fidéliser l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires ?

- Comment pouvons-nous réduire la charge fonctionnelle et opérationnelle (engagements opérationnels compris) qui pèse sur les sapeurs-pompiers volontaires ?
- Disposer de données plus précises sur les effectifs, pour véritablement connaître annuellement l'évolution de l'opérationnalité des sapeurs-pompiers volontaires, impactée par les durées d'inaptitude, les durées de stagiaires, les durées de suspensions ou l'absence de service fait. Les données sur la courbe des âges et la féminisation sont également à analyser. Il s'agit de mesurer ces variations dans le temps pour apporter les correctifs nécessaires.

### 2.2.7 Quel pourrait-être le rôle du Groupement des Unités Territoriales ?

Le Groupement des Unités Territoriales a été créé pour réaffirmer le lien entre les métiers de la direction et les Centres d'Incendie et de Secours. Ce lien passe par :

- La facilitation de la mise en œuvre des politiques départementales préparées et diffusées par les métiers.
- La veille de l'aptitude et de la capacité opérationnelles des centres et le diagnostic des difficultés afin de proposer des corrections.
- La cohérence de l'ensemble des unités territoriales.
- En ressource, notamment avec la mission volontariat, pour le montage d'événements de communication ou de manifestations organisées en local.
- L'appui et le conseil managérial aux Centres d'Incendie et de Secours pour l'aide à la résolution des problèmes et pour pérenniser l'avenir.
- La mise en place des conditions pour favoriser la coopération inter-centres.

Si les 3 premières actions relèvent du fonctionnement classique d'un système déconcentré, l'appui et le conseil managérial et la coopération inter-centres ainsi que l'organisation d'événements de communication sont indispensables à la pérennité du volontariat :

**Les nouvelles générations de sapeurs-pompiers volontaires demandent un management plus élaboré et les chefs de centres ont de plus en plus besoin d'être soutenus et guidés dans ce domaine.**

**La mise en place de coopérations inter-centres est essentielle pour diffuser les bonnes pratiques.**

**La nécessité d'organisation d'actions de communication en faveur du volontariat, s'impose comme une évidence.**

Ces trois aspects demandent du temps et donc des ressources. Celles-ci sont actuellement clairement insuffisantes. **Si le S.D.I.S. veut s'inscrire sincèrement et efficacement dans l'enjeu de pérennité du volontariat, Il est clair qu'il ne pourra se soustraire à l'adjonction de ressources humaines dédiées à ces missions.**

Enfin, **les 4 centres de secours principaux** emploient la majorité des sapeurs-pompiers professionnels. Ces centres ont vocation à apporter également un **soutien fonctionnel aux centres d'incendie et de secours volontaires de leur secteur. Cette mission importante devra être réaffirmée et organisée de façon claire.**

### 2.2.8 Quel pourrait-être le rôle du service communication du S.D.I.S. ?

**Ce service, faute de ressources, n'existe plus au sein du S.D.I.S. du JURA.**

Les services publics, en général utilisent un service communication pour promouvoir leur image. Il s'agit avant tout de se faire connaître auprès des usagers pour montrer leur champ d'action (clarification de l'offre de service public) et également pour montrer leur efficacité au regard des deniers publics. La majorité des services publics peuvent se limiter à cet objectif pour leur communication.

Les S.D.I.S., ont besoin de rajouter à l'objectif de l'image, celui évident, de recrutement de citoyens. Ceux-ci sont déjà très courtisés par le monde associatif et l'on peut parler de compétition en la matière.

Si le S.D.I.S. du JURA veut augmenter ses chances de recruter des sapeurs-pompiers volontaires, Il est clair qu'il devra développer une **politique claire de communication, avec des objectifs, une ressource humaine dédiée,** et des possibilités de diffusion de la communication par tous ses acteurs.

### 2.2.9 Quel pourrait-être le rôle de la Mission Volontariat ?

La Mission Volontariat est la cheville ouvrière de l'enjeu de pérennisation du volontariat, avec les 2 aspects : recrutement et fidélisation. Il s'agit bien de cheville ouvrière, c'est-à-dire un élément indispensable pour la réussite. Pour autant dans les S.D.I.S., il convient de dépasser le fait de considérer le volontariat comme étant le l'exclusif problème et la responsabilité du service concerné. **Il s'agit bien de l'affaire de tous.**

En tant que cheville ouvrière, la Mission Volontariat est chargée :

- D'apporter un conseil et de proposer des orientations et pistes au D.D.S.I.S.
- De rédiger ou d'aider à la rédaction des documents ou supports d'aide aux différents acteurs.
- De suivre les conventionnements employeurs.
- De proposer et d'effectuer des actions de communications ciblées : employeurs et citoyens.
- D'identifier et diffuser au sein des centres les bonnes pratiques.
- D'apporter aux métiers, un conseil et un regard sur le volontariat.

Il serait utile que la Mission Volontariat :

- **Travaille en coopération étroite avec le Groupement des Unités Territoriales.**
- **Etoffe son réseau de correspondants volontariats,** notamment sur la thématique de la féminisation et sur un réseau de communicants.
- **Fasse mieux connaître et valorise son action,** pour établir un cercle vertueux de résultats, notamment en faisant au conseil d'administration du S.D.I.S. et à tous les acteurs, des points d'étape réguliers et méthodiques sur les avancées des actions menées.

### 2.2.10 Comment renforcer le rôle associatif pour la pérennité du volontariat ?

Chez les sapeurs-pompiers, l'associatif est le ciment de l'institutionnel. Il est souvent remarqué que lorsque les relations sont bonnes entre les deux et ce, quel que soit le niveau (local, départemental et national), le système est plus efficace et harmonieux.

Cette coopération est d'ailleurs une co-production dans le cas des jeunes sapeurs-pompiers. Les sections de J.S.P. constituent un vivier précieux pour les centres d'incendie et de secours.

L'union départementale et les amicales doivent poursuivre leur rôle quant à la pérennité du volontariat.

-----  
**Pour conclure et illustrer cette deuxième partie, il est proposé la recette d'un centre qui pourrait être idéal :**

Prendre les ingrédients suivants :

- ✓ *Un nombre adapté d'interventions (ni trop, ni pas assez), sur un bassin de population suffisant.*
- ✓ *Un chef de centre soutenu par le service et aidé par ses hommes, bien secondé par un adjoint, des adjudants expérimentés et des sergents dynamiques.*
- ✓ *Un groupement territorial facilitateur et un centre de secours principal en soutien.*

- ✓ *Une charge fonctionnelle claire et justement répartie entre les métiers et le centre.*
- ✓ *Un médecin et des infirmiers, un sapeur-pompier professionnel en double engagement, au moins un formateur de secourisme pour l'autonomie des F.M.A., des formateurs pour le centre et pour le département.*
- ✓ *Une mixité importante.*
- ✓ *Une section de jeunes sapeurs-pompiers, des anciens sapeurs-pompiers impliqués.*
- ✓ *Surtout ne pas oublier une amicale dynamique.*

Placer le tout dans un bâtiment adapté, avec des véhicules appréciés.

Créer un mélange bien homogène et solidaire.

Penser à faire participer le centre à la vie de la commune et à se montrer auprès des citoyens.

Ne pas hésiter à solliciter l'aide du maire et des maires du secteur en ayant d'abord bien expliqué.

Rajouter une pincée de reconnaissance dans tous les sens.

Incorporer régulièrement une bonne dose de plaisir et ce, sans modération.

**Nota : Il est toujours possible d'adapter la recette, de supprimer et de rajouter des ingrédients.**

### **3. DEMARCHE PROPOSEE POUR PREPARER LE PLAN PLURIANNUEL VOLONTARIAT 2020-2022.**

A partir du présent document, il est proposé au conseil d'administration du S.D.I.S. du 28 octobre, après débat :

- D'inscrire le volontariat comme enjeu majeur du S.D.I.S., il s'agit de 93% de sa ressource.
- De mobiliser tous les acteurs sur la nécessité de s'engager pour sa pérennité.
- De lancer une démarche, pour aboutir au lancement d'un plan d'actions pluriannuelles 2020-2022, décidé en conseil d'administration, début 2020.
- La démarche comprendrait notamment :
  - La constitution d'une commission d'élus pour réfléchir à leur rôle.
  - Une réunion des chefs de centre pour recueillir des propositions à travers les rôles de chaque acteur.
  - Une analyse précise quantitative et qualitative de l'ensemble des indicateurs sur la charge opérationnelle et la ressource.