

Octobre 2013

**Entre approche
économique et
modèle social :
regards sur le
volontariat de
sapeurs-pompiers**

Préface de Pascal Perrineau - CEVIPOF

Résumé

1^{ère} partie : Le modèle d'organisation des sapeurs-pompiers en France

Retour sur une erreur d'interprétation

Pour mesurer l'activité des services départementaux d'incendie et de secours (SDIS), on prend généralement en compte, dans leur bilan annuel comme dans les rapports parlementaires et les statistiques nationales, le nombre d'interventions qu'ils assurent (avec, parmi les interventions courantes, le secours à personnes, l'incendie, le secours routier, les interventions diverses).

En fait, il faut considérer que la production d'un service d'incendie et de secours ne peut en aucun cas s'apparenter aux concepts / modèles de production marchande ou industrielle.

Fondamentalement, il est attendu d'un service d'incendie et de secours de **produire du potentiel opérationnel**, même s'il ne sert pas !

Quelle est la place des sapeurs-pompiers volontaires dans cette production ?

- Le potentiel opérationnel de jour (POJ) des SDIS est de 50 sapeurs-pompiers pour 100 000 habitants le jour (19 de garde et 31 d'astreinte). Il est de 58 sapeurs-pompiers la nuit (16 de garde et 42 d'astreinte).

NB : Garde : présent à la caserne - Astreinte : à son domicile ou son travail, susceptible de rejoindre la caserne en quelques minutes.

- En moyenne, le volontariat participe à la garde pour 32% en journée et 38% en nuit. S'agissant de l'astreinte, **le volontariat assure 97% en journée et 98% en nuit.**

En extrapolant, **72% du potentiel opérationnel de jour et 81% de nuit sont assurés par les sapeurs-pompiers volontaires.** La capacité des SDIS à faire face à des événements repose donc, jour après jour, majoritairement sur le volontariat.

La fermeture de centres sur un critère de « rentabilité » avec un seuil de nombre d'interventions effectuées par an ne prend pas en compte les réalités locales des besoins opérationnels, en particulier pour le secours à personnes. La considération a priori dans un réflexe purement comptable est une amputation et une fragilisation du système français de sécurité civile.

Questions autour du budget :

- Le budget des services d'incendie et de secours est de **4,8 milliards d'euros.**
- Les **charges de personnels** totalisent **3,1 milliards d'euros**, dont **517 millions consacrés** aux indemnités des sapeurs-pompiers volontaires, soit seulement **17% des dépenses de personnels.**
- **67%** du temps passé en intervention sont effectués par des sapeurs-pompiers volontaires.
- Evolution limitée dans le temps en comparaison : de 2000 à 2012, les indemnités ont augmentés de **14,4%** pendant que l'inflation progressait de 22,9% et le SMIC de 46,7% !

Grands enjeux à venir

- Evolution de la réglementation européenne en défaveur du système français
- Difficulté de consolider les effectifs de sapeurs-pompiers volontaires
- Risque de fonctionnarisation des SPV
- Risque d'éclatement du maillage territorial
- Déséquilibre entre urbains et ruraux quant à la réactivité des secours

2^e partie : Le modèle d'organisation des sapeurs-pompiers en France

Cultiver l'engagement citoyen

L'engagement quotidien des **195 000 sapeurs-pompiers volontaires** basé sur de **l'astreinte** principalement.

L'engagement massif dans le temps en cas de crise de sécurité civile : les SDIS rassemblent **235 000 sapeurs-pompiers professionnels et volontaires** dont 195 000 volontaires (auxquels il convient d'ajouter 12 000 sapeurs-pompiers militaires). L'importance de la sécurité civile est à rapporter aux autres forces de sécurité en France (126 100 policiers, 98 100 gendarmes et 130 500 militaires des trois armes).

Cultiver le lien avec les employeurs publics ou privés

Cultiver la notion de don contre don : Ce don, cet engagement n'appelle pas un salaire ou une indemnité. On ne rentre pas chez les sapeurs-pompiers volontaires pour « gagner de l'argent ! » mais une reconnaissance, une valorisation de l'action qu'elle soit au niveau de sa nation, de sa famille ou de ses employeurs.

Développer ou cultiver les coopérations avec les employeurs privés ou publics en s'appuyant sur l'engagement citoyen des sapeurs-pompiers :

Les sapeurs-pompiers volontaires qui s'engagent et qui ne comptent pas leur temps conservent, le plus souvent, cet état d'esprit au sein de leur entreprise ou de leur collectivité.

Maintenir le lien historique avec les élus

Les SDIS doivent faire valoir leur rôle de conseil à l'attention des maires, DOS sur leur commune. Cette aide doit couvrir le cycle d'une intervention et potentiellement celui d'une crise (avant, pendant et après).

Préservation du service public ultime

- maillage du territoire ;
- préservation des centres d'incendies et de secours ;
- capacité d'action perçue comme le pivot d'une action générale coordonnée avec les services de santé.

Préface

Le sapeur-pompier volontaire en France. Élément structurant du « vivre-ensemble » et de la solidarité.

En matière de sécurité civile, la France dispose d'un réseau dense et efficace de plus de 7000 centres d'incendies et de secours qui sont au premier plan des secours et de la gestion de crise sur l'ensemble du territoire national. Visible au cœur des grandes catastrophes, ce service est plus anonyme et pourtant pas moins utile au quotidien, en amont et en aval des crises.

Ancré dans ce tissu exceptionnel de 195 000 sapeurs-pompiers volontaires et de 40 000 sapeurs-pompiers professionnels, la sécurité civile offre au pays un extraordinaire réseau de solidarité et de proximité avec la population que beaucoup de nos voisins européens nous envient.

On entend parler de plus en plus de « rationalisation » de ce réseau au nom d'impératifs comptables hâtivement élaborés et incapables de prendre en compte l'ensemble des métiers et des missions remplies par les sapeurs-pompiers volontaires et les centres d'incendie et de secours dans lesquels ils s'investissent sans compter. De tels projets à courte vue ignorent les risques de fracture territoriale, de déséquilibre économique, de rigidité organisationnelle et d'anémie du tissu social qu'ils comportent.

À l'heure où les inégalités territoriales s'accroissent, il serait bien imprudent de rompre ce maillage territorial fin autour des centres d'incendie et de secours qui remplissent au plus près du citoyen, quel que soit son environnement, une mission de sécurité.

Ce volontariat, au-delà de sa vertu civique exemplaire, est l'élément central du fonctionnement à moindre coût du service public de sécurité civile. Grâce au volontariat, dans un réseau dense de centres d'incendie et de secours, ce service public marie également de multiples vertus qui, hélas, ailleurs ne vont pas toujours ensemble : la proximité, l'efficacité, la permanence, la prévention, l'action et la prévision. Enfin, on entend souvent parler d'une société française minée par l'érosion du lien social or, dans nombre de nos communes et de nos cantons, la figure du sapeur-pompier volontaire reste un élément structurant du « vivre-ensemble » et de la solidarité que celui-ci doit porter.

Soyons très attentifs à ne pas participer au démaillage d'un des réseaux de solidarité et de protection dont la France a légitimement le droit d'être fière.

Pascal Perrineau

Membre de la Commission Ambition Volontariat
Directeur du CEVIPOF (Centre de recherches politiques
de Sciences Po. Paris)

1^{ère} partie

Le modèle d'organisation des sapeurs-pompiers en France

Alors qu'aucun autre service public n'assure un potentiel d'intervention équivalent, sa production peut-elle s'apparenter aux concepts / modèles de production marchande ou industrielle ?

Pour mesurer l'activité des services départementaux d'incendie et de secours (SDIS), on prend généralement en compte, dans leur bilan annuel comme dans les rapports parlementaires et les statistiques nationales, le nombre d'interventions qu'ils assurent (avec, parmi les interventions courantes, le secours à personnes, l'incendie, le secours routier, les interventions diverses).

De là, on rapporte souvent le coût des SDIS, de leurs moyens opérationnels (effectifs et équipements) et de leurs infrastructures (centres d'incendie et de secours, centres de traitement de l'alerte / centres opérationnels CTA / CODIS et direction) au nombre d'interventions réalisées.

Selon ce raisonnement, les meilleures performances sont celles pour lesquelles les ratios coûts / interventions sont les plus faibles et inversement pour les moins bonnes. Il s'ensuit, par exemple, que la rationalisation de la couverture territoriale dans un département devrait conduire à fermer des centres d'incendie et de secours qui réalisent peu d'interventions parce qu'ils sont « coûteux ».

La systématisation du raisonnement s'oppose pourtant à la réalité de centres d'incendie et de secours qui, stratégiques, se trouvent dans des espaces reculés et où de petites communautés de Sapeurs-Pompiers Volontaires pourront, le cas échéant, assurer une couverture de secours précieuse et irremplaçable en cas d'urgence - sans parler de catastrophe - et ce avant que des moyens opérationnels importants puissent être acheminés. Ces centres d'incendie et de secours sont de petites bases où des hommes et des moyens sont organisés pour porter secours avec un coût insignifiant au regard des pertes qu'ils pourront éviter le moment venu.

L'effet pervers du raisonnement basé sur le nombre d'interventions est d'ailleurs de conduire à l'inflation de l'engagement des secours pour justifier la présence d'un centre, même pour des missions à la marge du cœur de métier ou encore en carence d'autres services sans chercher d'autres solutions.

En fait, il faut considérer que **la production d'un service d'incendie et de secours ne peut en aucun cas s'apparenter aux concepts / modèles de production marchande ou industrielle.**

Fondamentalement, il est attendu d'un service d'incendie et de secours de produire du potentiel opérationnel, même s'il ne sert pas ! Autrement dit, plus explicitement, un service d'incendie et de secours produit, d'une part, de la **prévention** et de la **prévision**, d'autre part, des **heures de garde et d'astreinte** de Sapeurs-Pompiers prêts à intervenir, avec une **organisation structurée et normée** et avec des **équipements opérationnels adéquats** si un besoin de secours d'urgence survient. Qu'ils interviennent ou, on l'espère pour les victimes, qu'ils n'interviennent pas, la production est la même.

Les objectifs de production sont fixés par la politique publique de secours et sont arrêtés dans les textes réglementaires prévus par la loi (schéma départemental d'analyse et de couverture des risques SDACR et règlement opérationnel RO du SDIS). Ceux-ci s'inscrivent dans un **vrai débat territorial retranscrit au sein de la convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens associant le SDIS au Département** (obligation de conventionnement fixée par le CGCT).

Cela signifie, en conséquence, que la performance est à mesurer, à contrôler et à valoriser, globalement au niveau national et localement au niveau de chaque bassin de risques, à l'aune de ces objectifs. Au niveau local, la révision régulière de la politique publique de secours (révision du SDACR et du RO) est l'occasion d'évaluer point par point cette performance et de corriger, si nécessaire, la politique territoriale d'incendie et de secours.

Cela change tout car **aucun autre service public n'assure un tel potentiel d'intervention de proximité, 365 jours sur 365, 24 heures sur 24, auprès des habitants, auprès des résidents et auprès de ceux qui sont présents épisodiquement, aussi bien dans les espaces les plus densément fréquentés que dans les espaces les plus reculés !** Ce potentiel est une véritable richesse - enviée par de nombreux pays - car il permet indiscutablement d'éviter des pertes considérables pour l'Homme, pour les biens et pour l'environnement. Et ce qui est vrai pour les besoins de secours de tous les jours (« risques courants »), l'est autant pour la couverture des risques plus rares mais plus dommageables (« risques particuliers » et « risques majeurs »).

La capacité des SDIS à faire face à des événements repose, jour après jour, majoritairement sur le volontariat.

Dans l'esprit collectif courant, l'importance d'un SDIS se quantifie au nombre d'interventions, or ces dernières ne sont qu'une conséquence d'une action sur laquelle les sapeurs-pompiers n'ont que très peu d'emprises à l'exception des missions de prévention et de prévision.

Comment peut-on quantifier alors la production d'un SDIS, quels sont ses objectifs quotidiens ?

- La production d'un SDIS correspond à l'activité ou au travail qu'il effectue afin de construire sa capacité de réponse à un événement. C'est donc la quantification des moyens humains et matériels présents quotidiennement afin de faire face à un sinistre.
- Le potentiel opérationnel journalier (POJ) qui correspond à la somme des personnels de garde et d'astreinte - prêts à intervenir si un besoin se manifeste - est un élément d'appréciation de la production.
- S'y ajoute le travail effectué en amont pour diminuer l'occurrence des risques à savoir l'action de prévention (mise en place et contrôle des moyens de secours dans les établissements recevant du public) et de prévision (préparation et planification des interventions dans les sites industriels).

Quelle est la place des sapeurs-pompiers volontaires dans cette production ?

- Le POJ des SDIS est de 50 sapeurs-pompiers pour 100 000 habitants le jour (19 de garde et 31 d'astreinte). Il est de 58 sapeurs-pompiers la nuit (16 de garde et 42 d'astreinte).
- **En moyenne, le volontariat participe à la garde pour 32% en journée et 38% en nuit. S'agissant de l'astreinte, le volontariat assure 97% en journée et 98% en nuit.**

En extrapolant, 72% du potentiel opérationnel de jour et 81% de nuit sont assurés par les sapeurs-pompiers volontaires. La capacité des SDIS à faire face à des événements repose donc, jour après jour, majoritairement sur le volontariat.

Nul ne peut nier pour autant, ni que les sapeurs-pompiers professionnels assurent un rôle essentiel et irremplaçable en termes de capacité opérationnelle, de commandement et de management, d'organisation, de formation, etc., ni que les personnels non sapeurs-pompiers sont indispensables dans leurs fonctions administratives et techniques.

Le maillage territorial reposant sur les sapeurs-pompiers volontaires doit-il être considéré en termes de rentabilité ?

Les sapeurs-pompiers volontaires permettent non seulement de répondre aux besoins immédiats en s'appuyant sur un maillage

territorial dense mais aussi de monter en puissance pour les grosses interventions demandant d'assurer une pérennité opérationnelle sur la durée.

C'est pourquoi, il est crucial de comprendre que la fermeture d'un centre d'incendie et de secours rural de sapeurs-pompiers volontaires peut entraîner une diminution de la capacité de réponse du service d'incendie et de secours tant initiale que dans la durée.

La fermeture de tels centres sur un critère de « rentabilité » avec un seuil de nombre d'interventions effectuées par an ne prend pas en compte les réalités locales des besoins opérationnels, en particulier pour le secours à personnes. La considération a priori dans un réflexe purement comptable est une amputation et une fragilisation du système français de sécurité civile.

Les Sapeurs-Pompiers Volontaires assurent plus des deux tiers des besoins opérationnels pour moins d'un cinquième des charges totales de personnels. Devrait-on envisager des économies sur le budget du volontariat ?

- Le coût total de la sécurité civile en France s'élève à 6,6 milliards d'euros par an (5,6 milliards supportés par les collectivités territoriales et le reste par l'État).
- Le budget des services d'incendie et de secours est de 4,8 milliards d'euros.
- Les charges de personnels totalisent 3,1 milliards d'euros, dont 517 millions consacrés aux indemnités des sapeurs-pompiers volontaires, soit seulement 17% des dépenses de personnels.
- 67% du temps passé en intervention sont effectués par des sapeurs-pompiers volontaires.

La réalité des chiffres montre donc que les sapeurs-pompiers volontaires couvrent 67% des besoins opérationnels pour 17% des dépenses totales de personnels.

- Sur les 517 millions d'euros consacrés aux indemnités des sapeurs-pompiers volontaires, 45% concernent l'indemnisation du temps en garde ou en astreinte, 35% les interventions, 10% la formation et 10% les autres activités.
- En charge de personnels pour les SDIS, **le coût des 72% du potentiel opérationnel de jour et des 81% de nuit assurés par les sapeurs-pompiers volontaires est égal à 45% de 517 millions d'euros, soit 232 millions d'euros.**
- En charge de personnels toujours, **le coût pour les SDIS des 67% du temps d'intervention total assurés par les sapeurs-pompiers volontaires représente 35% de 517 millions d'euros, soit 181 millions d'euros.**
- Ces montants sont évidemment à rapporter au budget de la masse salariale des personnels permanents égal à 3,1 milliards d'euros moins 517 millions, soit 2,6 milliards d'euros.
- Ils sont aussi à considérer au regard du constat que, de 2000 à 2012, les indemnités ont augmenté de 14,4% pendant que l'inflation progressait de 22,9% et le SMIC de 46,7% !

Les responsables des collectivités territoriales et les responsables de l'État ont bien compris l'enjeu du volontariat dans la sécurité civile d'un point de vue strictement économique et s'emploient à le pérenniser.

Pourtant, contrairement aux salaires des agents permanents, dont les montants peuvent être anticipés d'une année sur l'autre (sauf évolution exogène nationale comme celle du point d'indice), les indemnités des sapeurs-pompiers volontaires évoluent en fonction de leur sollicitation et donc du niveau des interventions.

Par définition, le montant des indemnités est variable et elles font donc l'objet d'arbitrages permanents en fonction de l'activité opérationnelle. **De ce fait, elles focalisent l'attention de certains décideurs qui les stigmatisent et les considèrent, à tort, comme des charges financières fortes compte tenu de leur caractère imprévisible.**

Le système actuel de sécurité civile est stabilisé mais se profile à l'horizon une nouvelle tourmente

Après de fortes évolutions liées à la départementalisation des services d'incendie et de secours, on observe que le système de sécurité civile est stabilisé depuis plusieurs années. D'une part, la sollicitation opérationnelle est globalement maîtrisée (mais la demande de secours à personnes continue d'augmenter). D'autre part, le budget des SDIS est aussi globalement maîtrisé.

L'accalmie est provisoire. Il se profile à l'horizon des prochaines années une forte tourmente liée à la conjugaison de plusieurs évolutions :

- Évolution prévisible de la réglementation sur le temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels conduisant à ce que, à effectif constant, leur temps de présence en garde diminue.
- Difficulté pour consolider durablement l'effectif des sapeurs-pompiers volontaires avec, en parallèle, un désengagement de leurs employeurs pour les libérer pendant le temps de travail provoquant une diminution de leur disponibilité en horaires ouverts (au moment où les besoins opérationnels sont les plus importants).
- Risque de qualification des sapeurs-pompiers volontaires en fonctionnaires à temps partiel du fait de l'augmentation de leur positionnement en garde programmée sur un lieu de travail et du fait de l'augmentation de leur sollicitation individuelle (« moins de sapeurs-pompiers volontaires davantage sollicités »).
- Risque d'application stricte de la réglementation sur le repos de sécurité entre l'activité professionnelle des sapeurs-pompiers volontaires et leur positionnement en astreinte à domicile.
- Augmentation du temps d'intervention des sapeurs-pompiers volontaires qui sont amenés à transporter des victimes vers des centres hospitaliers de plus en plus éloignés.
- Risque d'élargissement du maillage territorial (fermeture de centres d'incendie et de secours) qui, mené systématiquement et arbitrairement, conduirait à un éloignement de la distance centres d'incendie et de secours / domicile des sapeurs-pompiers volontaires, donc à la bonne mise en œuvre des procédures d'astreinte.

Que l'on conjugue séparément ou conjointement ces paramètres évolutifs, sans agir fortement, les scénarios prospectifs très probables conduisent à une rupture d'équilibre du système actuel de sécurité civile en France avec une accentuation de la fragilisation du socle volontaire et, en corollaire, un accroissement de la professionnalisation engendrant lui-même une hausse vertigineuse du budget des SDIS.

Qui plus est, au-delà de l'évolution macroéconomique, il est indéniable qu'une augmentation de la professionnalisation aboutira à une accentuation de l'écart de qualité de service public entre, d'un côté, les espaces urbains ou périurbains défendus par de gros centres d'incendie et de secours, et de l'autre les espaces ruraux défendus par des centres plus éloignés qu'actuellement et réunissant un potentiel opérationnel journalier bien moindre.

Les scénarios du pire ne sont pas inéluctables... Quels sont les leviers pour agir et renforcer le système actuel ?

- La baisse prévisible du temps de présence en garde des sapeurs-pompiers professionnels ne peut certainement pas être compensée par un positionnement substitutif et systématique de sapeurs-pompiers volontaires en garde. Cela augmenterait la sollicitation individuelle de ces derniers, ce qui n'est ni supportable, ni durable. En dehors de l'hypothèse d'un accroissement de l'effectif des sapeurs-pompiers professionnels, non plus supportable financièrement par les collectivités territoriales, la seule solution est de mieux ajuster les potentiels opérationnels journaliers afin de mieux les adapter aux variations du besoin (POJ variable entre jour / nuit / week-end, entre jours ouverts / jours non ouverts, entre haute saison / basse saison).
- Le risque de fonctionnarisation des sapeurs-pompiers volontaires peut être contrecarré par un renforcement de leur effectif. L'enjeu est d'inverser l'augmentation de leur sollicitation individuelle observée au cours des dernières années. Pour cela, une prise de conscience est nécessaire. L'enjeu étant de consolider le système de sécurité civile au risque de le voir s'effondrer et il faudra une forte évolution culturelle :
 - Pour accepter collectivement de recruter massivement des sapeurs-pompiers volontaires, là où existent les plus grandes potentialités, notamment dans les espaces urbains et péri-urbains
 - Pour que les employeurs publics facilitent l'engagement volontaire et la disponibilité sur le temps de travail
 - Pour que le positionnement privilégié des sapeurs-pompiers volontaires repose sur l'astreinte programmée et non pas sur la garde.
 - Pour que les potentiels opérationnels journaliers soient ajustés d'abord en fonction de la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires puis complétés par les sapeurs-pompiers professionnels.
 - Pour accepter le turn-over des sapeurs-pompiers volontaires qui, certes, devrait être réduit mais qui devrait aussi être accepté comme un fait sociétal (les engagements individuels évoluent au cours de la vie bien plus qu'au cours des décennies passées). Sans doute faudrait-il considérer, d'une part que l'investissement

pour former des sapeurs-pompiers volontaires n'est pas coûteux au regard du risque de professionnalisation généralisée du corps, d'autre part que cet investissement n'est jamais perdu puisque, à l'échelle nationale, les citoyens formés aux gestes et réflexes du secours le resteront certainement toute leur vie même s'ils en perdent la pratique courante.

- Les centres d'incendie et de secours sont des unités de base de la production du potentiel opérationnel journalier, de la prévention et de la prévision mais aussi des lieux d'engagement citoyen, de formation et de vie sociale... véritables berceaux du volontariat. Une fois pour toutes, il faudrait affirmer solennellement que leur maintien ne doit pas être décidé sur des critères strictement comptables mais au regard des enjeux stratégiques pour la couverture des risques et pour le renforcement du volontariat. Ces enjeux recommandent a priori de conserver en France un maillage étroit entre les centres d'incendie et de secours ce qui ne veut pas dire que des regroupements ne sont ni possibles, ni souhaitables à conditions de les considérer de manière intelligente.

La sauvegarde du système actuel passe donc de manière inexorable par un recours massif au volontariat, seule une hausse de ces effectifs permettra de le pérenniser tout en maîtrisant les coûts de fonctionnement du service public.

Scénario de fusion de deux centres d'incendie et de secours : exemple d'une fausse bonne idée !

Les centres d'incendie et de secours de St Benoit et St Antoine sont deux unités opérationnelles distante de 15 km (20 minutes de route) dont le SDACR prévoit la fusion. Le premier est composé de 21 sapeurs-pompiers volontaires, il est doté d'un VSAV, d'un CCF, d'un FPTL, d'un VID et d'un VL, et effectue 223 interventions par an. Le second est composé de 24 sapeurs-pompiers volontaires, il est doté du même armement que St Benoit et effectue 324 interventions par an. Il est prévu que le nouveau centre soit composé d'une quarantaine de sapeurs-pompiers volontaires armés de 2 VSAV, un FPT, un CCF, un VID et une VL, pour effectuer environ 550 interventions. Il revient ici d'envisager ici les conséquences d'une telle fusion.

Éléments positifs ou facilités	Éléments négatifs ou difficultés
Matériels/ organisationnels	
Gain de 3 ou 4 engins (CCF, un FPT, une VL, une VID)	Les 2 VSAB restent attribués au nouveau centre
	Difficultés d'organiser les manœuvres pour 40 SP avec un FPT, et un CCF
Locaux neufs et mieux adaptés	Augmentation des délais concernant la couverture opérationnelle sur les anciennes communes des 2 CIS)
	Diminution du maillage territorial des CIS
	Probable éloignement du CH de rattachement
Ressources humaines / management	
Casernement plus attirant pour de futures recrues (vestiaires, salle de réunion, Foyer ...)	Trouver un chef de centre (en choisir un parmi les 2 anciens, ou un nouveau)
	Perte de SPV qui ne veulent pas quitter leur commune
L'activité opérationnelle plus importante nécessitera certainement la mise en place de gardes postées et permettra ainsi de donner plus rapidement une âme à ce centre	L'encadrement intermédiaire des deux centres doit trouver sa nouvelle place
	Les fonctionnaires territoriaux conventionnés sont plus éloignés du centre de secours
	Le nouvel organigramme du centre va certainement se heurter à l'équilibre entre les SPV
	La distance du nouveau centre augmente le délai des SPV en astreinte pour ce rendre à la caserne. La disponibilité des SPV en astreinte s'en trouvera diminuée
	Peut être faudra-t-il penser à établir des gardes postées de SPV du fait du manque de ressources locales dans un périmètre acceptable
	Fédérer les SP autour de la création d'un nouvel esprit local (guerre de clocher)
	Diminution du bassin de recrutement des SPV (la population éloignée d'un CIS se sent moins concernée)
	Incompréhension de la population concernant la disparition d'un service public de proximité, mobilisation de ces derniers avec les élus
Ressources humaines / management	
Amicale dotée de moyens financiers plus importants et qui pourra s'appuyer sur les initiatives passées et proposer davantage d'aides ou d'activités à ses membres.	Perte d'un maire concerné de façon directe par la problématique du volontariat et des enjeux de ce dernier pour le SDIS
	Conflit possible avec la politique départementale du volontariat et de l'incompréhension des autres SPV du corps départementale
	Les sapeurs-pompiers volontaires disponibles en journée étant plutôt rares, il est probable que leur sollicitation soit accrue au vue du nombre d'interventions du nouveau CIS, qui sera d'environ 550/an. D'où de possibles difficultés avec les conventionnés, qui acceptaient une sollicitation jusqu'à un certain seuil
Un seul centre d'incendie et de secours à entretenir	Centre d'incendie et de secours à construire (800 000 euros)
Charges de fonctionnement divisées par 2	
	Recours à des gardes postées au delà d'un certain seuil d'intervention, surcoût financier
Politique	
Un maire gagne un CIS	Deux maires perdent un CIS, sentiment d'abandon, désertification. Il faut convaincre le nouveau maire de conventionner des fonctionnaires territoriaux
	Il faut retisser les liens de coopération entre la commune et le nouveau centre

Lexique :
 - VL : véhicule léger ou véhicule de liaison.
 - FPT : fourgon pompe tonne.

- CCF : camion citerne feux de forêt.
 - VID : véhicule d'interventions diverses.

2^e partie

Quelles évolutions du maintien de la réponse opérationnelle ? Axes de progrès et pistes de réflexion

Au regard de l'efficacité du modèle actuel d'organisation des sapeurs-pompiers en France, il convient de rappeler que le rôle du volontariat dans la qualité du service public délivré à chaque citoyen sur l'ensemble du territoire de la République va au-delà de la seule dimension économique.

Les secours en France sont effectués à 67% par des sapeurs-pompiers volontaires. Leur engagement repose sur un temps pris sur leur vie professionnelle, familiale et personnelle. Chaque sapeur-pompier volontaire signe une charte des valeurs sur laquelle repose les fondements de son engagement.

Si les responsables des collectivités territoriales et de l'État souhaitent pérenniser et développer ce modèle plébiscité par plus de 90% de la population, il apparaît nécessaire d'en comprendre les principaux enjeux et également d'entrevoir les axes de progrès possibles.

1. Les enjeux

1.1 Cultiver l'engagement citoyen

L'engagement quotidien des 195 000 sapeurs-pompiers volontaires basé sur de l'astreinte principalement

Le potentiel opérationnel journalier composé de la garde et de l'astreinte tel qu'il a été mis en lumière précédemment dépend de la sollicitation, des contraintes des centres d'incendie et de secours et de la disponibilité des volontaires.

En apparence, il est plus aisé de fonctionner avec une garde de sapeurs-pompiers professionnels ou volontaires (postés dans des

centres d'incendie et de secours) que de s'appuyer sur des régimes mixtes avec un mélange de garde et d'astreinte (à domicile). Cependant, autant que possible, il faut remettre de la souplesse dans le potentiel opérationnel journalier et permettre aux sapeurs-pompiers volontaires d'être en astreinte.

Les outils statistiques permettent aujourd'hui de mieux cerner les niveaux à atteindre en sollicitation horaire de sapeur-pompier le jour, la nuit et le week-end. La garde permet un départ immédiat et doit pouvoir absorber la demande régulière de secours. Elle doit être dimensionnée de façon variable en fonction des besoins (garde plus importante en journée qu'en nuit). Pour assurer les pics de sollicitations ou des événements qui sortent de la demande régulière, les services d'incendie et de secours doivent faire appel à de l'astreinte, notamment la nuit et le week-end quand les volontaires sont plus disponibles.

Afin de renforcer le modèle de sécurité civile basé sur l'engagement volontaire, chaque SDIS doit s'interroger sur la bonne utilisation de cette ressource et développer l'astreinte afin de ne pas épuiser le volontariat par un ensemble de contraintes.

L'engagement massif dans le temps en cas de crise de sécurité civile

Aujourd'hui, les SDIS rassemblent 235 000 sapeurs-pompiers professionnels et volontaires dont 40 000 professionnels et 195 000 volontaires (auxquels il convient d'ajouter 12 000 sapeurs-pompiers militaires). L'importance de la sécurité civile est à rapporter aux autres forces de sécurité en France (126 100 policiers, 98 100 gendarmes et 130 500 militaires des trois armes).

Le potentiel opérationnel journalier est une force. La présence de sapeurs-pompiers volontaires sur tout le territoire permet en cas de crise d'envergure de mobiliser de façon importante les ressources des SDIS, notamment en cas de catastrophe naturelle ou d'aléa climatique. Les récents événements dans le sud-ouest de la France l'ont encore démontré. Grâce à son maillage territorial et à son fonctionnement basé sur le volontariat, les SDIS ont répondu rapidement aux besoins opérationnels en doublant voir triplant leur potentiel opérationnel dans des temps records. Lors des derniers événements climatiques générant notamment des inondations, coupant certains villages des Hautes-Pyrénées de toute circulation, de nombreux élus et habitants ont pu se réjouir d'avoir gardé leurs centres de première intervention (CPI) aussi petits soient-ils !

1.2 Cultiver le lien avec les employeurs publics ou privés

Cultiver la notion de don contre don

De nombreuses études sociologiques ont mis en exergue les valeurs et les conditions d'engagement des sapeurs-pompiers. Si certains ressentent souvent un manque de reconnaissance au niveau national, le principal moteur de cet engagement est bien **le don pour autrui** à travers leur engagement, pour le caractère technique

des interventions et notamment le secours à personnes ou à travers le fonctionnement en équipe bien organisée et réactive pour les incendies. La capacité des sapeurs-pompiers à affirmer « j'appartiens à un corps constitué ! » est un élément fort de mobilisation.

Ce don, cet engagement n'appelle pas un salaire ou une indemnité. On ne rentre pas chez les sapeurs-pompiers volontaires pour « gagner de l'argent ! » mais une reconnaissance, une valorisation de l'action qu'elle soit au niveau de sa nation, de sa famille ou de ses employeurs.

En complément, si les sapeurs-pompiers jouent aussi le jeu pour leur activité professionnelle dans leur entreprise et y cultivent les mêmes valeurs qu'au sein de leurs centres d'incendie et de secours alors l'entreprise pourra être gagnante en disposant de sapeurs-pompiers / employés motivés sur qui elle peut compter.

Développer ou cultiver les coopérations avec les employeurs privés ou publics en s'appuyant sur l'engagement citoyen des sapeurs-pompiers

L'engagement, l'implication et le don de soi des sapeurs-pompiers sont des valeurs recherchées par un employeur public ou privé qui a besoin, plus que jamais, dans un contexte économique tendu, de compter sur des collaborateurs motivés qui portent la culture de l'entreprise. S'ils sont valorisés, les employés sapeurs-pompiers volontaires représentent un atout pour l'entreprise ou l'employeur au-delà de toute compensation financière apportée par le SDIS.

Les sapeurs-pompiers volontaires qui s'engagent et qui ne comptent pas leur temps conservent, le plus souvent, cet état d'esprit au sein de leur entreprise ou de leur collectivité.

Les nombreuses rencontres organisées avec les employeurs publics ou privés montrent aujourd'hui que l'emploi de sapeurs-pompiers volontaires dans une entreprise va au-delà de la garantie de sécurité qu'ils peuvent apporter.

Le mode de fonctionnement actuel des entreprises malgré la concurrence parfois féroce fait une bonne part à la solidarité inter-entreprises, au travail en réseau et place l'homme au cœur du dispositif (concept de « link management », « organisation démocratique transversale »...).

Les maires, principaux employeurs publics de sapeurs-pompiers volontaires, participent également à cet engagement citoyen des employeurs, notamment par le biais des conventions de disponibilité des employés communaux sapeurs-pompiers. Mais les possibilités de convention sont finalement peu exploitées. Au-delà de l'engagement du maire employeur, les maires utilisent assez peu le levier du volontariat pour cultiver l'idée de l'engagement citoyen sur leur territoire. Les sapeurs-pompiers passent souvent inaperçus.

Maintenir le lien historique avec les élus

N'oublions pas que les sapeurs-pompiers sont issus des corps communaux ! Les SDIS entretiennent des liens historiques avec les

maires. Sur l'ensemble du territoire, des liens sont à développer ou à consolider car depuis la mise en œuvre de la départementalisation une distance a pu s'installer entre les élus et les sapeurs-pompiers locaux. Chaque jeune chef de centre d'incendie et de secours ou cadre du SDIS connaissant le rôle des directeurs des opérations de secours (DOS) doit également veiller à assurer les liens au quotidien dans sa commune. Il en va des bonnes relations bien sûr à entretenir, de l'efficacité opérationnelle sur le terrain, mais aussi de l'état général du volontariat car le maire est bien souvent un employeur ou un potentiel employeur de sapeurs-pompiers volontaires.

Les SDIS doivent faire valoir leur rôle de conseil à l'attention des maires, DOS sur leur commune. Cette aide doit couvrir le cycle d'une intervention et potentiellement celui d'une crise (avant, pendant et après).

- **Avant**, en proposant une aide notamment dans la réalisation des plans communaux de sauvegarde (PCS) et dans le choix de leur défense extérieure contre l'incendie (DECI).
- **Pendant** l'intervention en pérennisant les contacts entre le centre opérationnel départemental d'incendie et de secours (CODIS) et / ou le commandant des opérations de secours (COS) et le directeur des opérations de secours (DOS).
- **Après**, en proposant des solutions dans la limite des missions du SDIS, notamment lorsque la commune n'est pas dimensionnée pour faire face (assistance aux personnes, aux biens, suite aux intempéries importantes).

1.3 Préservation du modèle de sapeur-pompier volontaire

Le fonctionnement volontaire obéit à un modèle entre l'engagement bénévole et le modèle salarié et statutaire

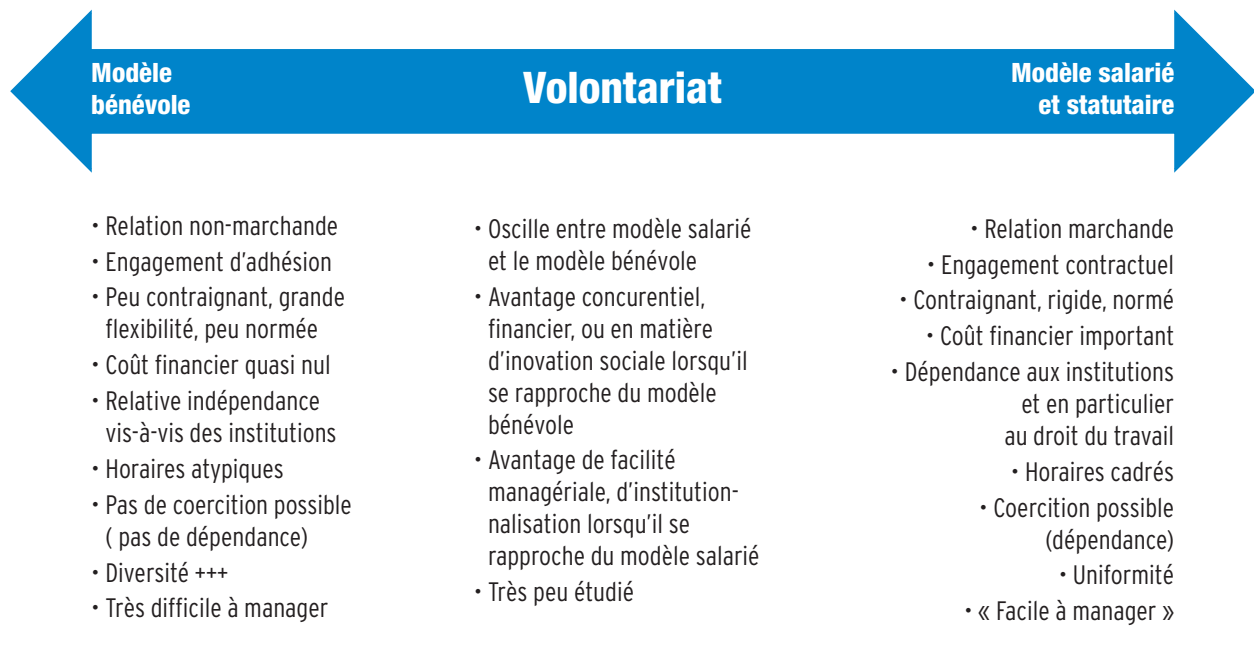
Ce modèle intermédiaire du volontaire entre bénévole et salarié doit être conservé car il permet de garder des personnels qui ne basent pas leur relation sur un engagement marchand mais s'engagent au départ par adhésion et envie.

S'il apparaît normal que les services d'incendie et de secours et les lois protègent l'engagement de tous les sapeurs-pompiers, l'engagement initial, le don de soi ne doit pas être annihilé par des relations uniquement contractuelles et dépendantes du droit du travail.

Ce modèle intermédiaire du volontaire entre bénévole et salarié doit être conservé car il permet de garder des personnels qui ne basent pas leur relation sur un engagement marchand mais s'engagent au départ par adhésion et envie.

S'il apparaît normal que les services d'incendie et de secours et les lois protègent l'engagement de tous les sapeurs-pompiers, l'engagement initial, le don de soi ne doit pas être annihilé par des relations uniquement contractuelles et dépendantes du droit du travail.

Le volontariat, modèle économique et social ?



1.4 Préservation du service public ultime

Le maillage du territoire

Face aux réorganisations des services publics partenaires des SDIS avec, notamment la loi sur l'hôpital regroupant les plateaux techniques, le regroupement des gendarmeries, la fermeture d'écoles, de bureaux de poste, **seuls les sapeurs-pompiers se maintiennent sur l'ensemble du territoire pour délivrer un service public 24 heures sur 24 et 365 jours par an.**

L'enjeu des SDIS aux côtés des élus est donc maintenir ce service de proximité qui a démontré son efficacité tant sur le plan social que financier.

Préservation des centres d'incendie et de secours

Alors que, partout, rationalisation et mutualisation sont la règle et malgré une diminution progressive de ses effectifs depuis une dizaine d'années, le corps des sapeurs-pompiers est présent dans près de 7 300 centres d'incendie et de secours. Il assure le premier (ou le dernier) maillage territorial de service public. Ces centres aussi petits soient-ils sont à préserver même s'ils n'ont pas une activité importante car leur coût est dérisoire au regard des services apportés. Leur utilisation en premier secours peut permettre de

gagner du temps en cas de détresse vitale (pose d'un défibrillateur semi-automatique en attendant l'arrivée d'un médecin et d'un véhicule de secours et d'assistance aux victimes) mais également apporter un renfort précieux pour les centres d'incendie et de secours voisins en manque d'effectif ou lors d'un événement important.

Capacité d'action pouvant servir de pivot pour les secours en général y compris vis-à-vis des partenaires de la santé

Alors que les débats au niveau national tournent autour de l'accès aux soins urgents en moins de 30 minutes, il apparaît nécessaire que les services d'incendie et de secours, les SDIS et le corps des sapeurs-pompiers soient mobilisés dans la réflexion opérationnelle. C'est pour le moment l'apanage des services du ministère de la santé.

Loin d'opposer les partenaires de la santé à celui des sapeurs-pompiers, il conviendrait de dessiner les contours d'une nouvelle coopération au regard du maillage territorial, de la capacité d'intervention rapide nécessitant ou non un véhicule médicalisé d'un hôpital.

La réalité froide des chiffres impose une lecture apaisée des enjeux dans la mesure où il existe 350 SMUR en France en comparaison

des 7 300 points de départ des secours délivrés par des sapeurs-pompiers professionnels ou volontaires.

Une telle coopération par l'utilisation de ressources concertées des infirmiers ou médecins sapeurs-pompiers, lorsqu'ils sont présents et notamment dans les zones rurales appelées « zones blanches » par les services de santé, permettrait d'apporter une meilleure réponse. Lorsque les ressources sont défaillantes, l'utilisation d'appareils de télémédecine par les sapeurs-pompiers peut aussi apporter un plus pour la régulation médicale et la prise en charge des urgences.

2. Les axes de progrès

Améliorer le recrutement, l'accueil et le management des sapeurs-pompiers volontaires, cultiver les valeurs

Il faut revoir les pratiques managériales adaptées au volontariat en y formant tous les cadres professionnels ou volontaires (culture du volontariat dans les SDIS, accueil / intégration des jeunes recrues, accompagnement des chefs de centre d'incendie et de secours...).

Même si tous les départements ne se ressemblent pas, force est de constater qu'à l'heure actuelle le recrutement stagne. En complément, on constate un turn-over important de sapeurs-pompiers volontaires. C'est pourquoi la pérennisation de cette ressource humaine fondamentale doit faire l'objet de véritables plans d'actions.

Un effort doit être porté sur la qualité des recrutements, qui doivent être davantage ciblés sur les besoins opérationnels, en conservant une grande souplesse et en s'inscrivant dans le long terme. Le recrutement d'un jeune peu disponible pendant ses études permettra peut-être de pouvoir compter plus tard sur un sapeur-pompier volontaire installé qui n'aurait pas été recruté autrement.

Une attention particulière doit être portée à la qualité de l'accueil : intégration dans l'équipe, mise en exergue des valeurs, implication immédiate dans l'action, etc. Ceci répond au constat suivant : de nombreuses ruptures d'engagement ont lieu dans les cinq premières années (entraînant un gaspillage de temps, de formation et donc de ressources financières), et d'autres sont consécutives à un décalage de perception des clauses de l'engagement entre les nouveaux sapeurs-pompiers volontaires et leur SDIS (décalages d'autant plus flagrants avec les jeunes gens de la « génération Y »).

Il faut que la passion des sapeurs-pompiers se conjugue dans le temps avec l'équilibre professionnel, familial et personnel.

Développer l'accompagnement du chef de centre

Depuis 20 ans, le rôle des chefs de centres d'incendie et de secours a beaucoup changé. Chefs de Corps communaux ou intercommunaux

avant la départementalisation, ils étaient confrontés à un environnement local complexe dont ils faisaient partie intégrante, puisqu'ils étaient très dépendants de l'exécutif local. Ils étaient aussi très seuls face à l'environnement juridique, même si celui-ci était assez simple.

Les chefs de centres de 2013 sont dans une autre configuration : leur environnement technique s'est considérablement complexifié, alors qu'en parallèle leur implantation locale s'est distendue.

La physionomie des équipes a également beaucoup changé : les personnels ont désormais un accès à l'information et une liberté d'expression débridée. Leur rapport à la hiérarchie est totalement bouleversé.

On constate également qu'ils prennent leur fonction à un âge plus précoce que par le passé, alors que la cessation d'activité est passée de 55 à 60 puis 65 ans, augmentant grandement le risque d'usure sur ces postes exposés.

Enfin, si la fonction est devenue plus difficile pour les chefs de centres volontaires, elle s'est bien allégée pour les chefs de centres professionnels qui n'ont plus à gérer les aspects budgétaires, les carrières des agents ni les aspects politiques que recouvraient la fonction antérieure des chefs de corps.

Ces grands changements demandent une attention redoublée ; il convient de former davantage ces managers volontaires de proximité, essentiels à l'organisation et surtout de mettre en œuvre tout un dispositif d'accompagnement sans lequel la richesse actuelle serait demain vulnérable.

Mieux prendre en compte l'intégration des jeunes sapeurs-pompiers car seulement 15 % des SPV sont d'anciens JSP

Pour cela, il convient d'associer dès le recrutement les moniteurs de jeunes sapeurs-pompiers volontaires aux axes prévisionnels de ressources humaines des SDIS, créer un comité commun entre l'union départementale et le SDIS pour mieux valoriser la formation et les formateurs et donner la possibilité à chaque jeune sapeur-pompier d'être recruté en tant que sapeur-pompier volontaire.

Permettre d'augmenter le recrutement des sapeurs-pompiers volontaires dans les collectivités territoriales en assouplissant les règles de protection sociale imposées aux communes

Lors d'accidents en service commandé, les SDIS devraient maintenant prendre en charge les employés communaux ou tout fonctionnaire à l'instar des salariés du secteur privé. Le cadre légal de 1991 pour asseoir la protection des sapeurs-pompiers volontaires est perçu parfois comme un frein au recrutement de sapeurs-pompiers volontaires notamment dans les communes qui ont déjà

subit un accident en service commandé dont la charge leur revient. Le cadre légal de 1991 devrait donc être changé.

Transformer le dispositif actuel de PFR

La mise en œuvre de la prestation de fidélisation et de reconnaissance (PFR) a été ressentie comme une vraie reconnaissance pour les sapeurs-pompiers volontaires. Ses résultats méritent encore d'être affinés. Depuis 2007, on constate un allongement d'un an de la durée moyenne d'engagement. En revanche, on constate aussi certains effets de bord qui devraient être gommés à l'occasion de la révision du dispositif. À certains endroits, une certaine forme de contrat sous-jacent a été mise en place pour que le SDIS puisse avoir un retour sur investissement à hauteur des 375 euros que coûte annuellement la PFR d'un sapeur-pompier volontaire. La dérive qu'il devienne une variable d'ajustement peut se faire sentir.

Étudier la possibilité de mettre en œuvre une prise en charge de tout ou partie d'une mutuelle complémentaire

Les sapeurs-pompiers volontaires entrants dans un SDIS ne mesurent pas l'intérêt immédiat d'un dispositif de retraite, en revanche une participation du SDIS à une mutuelle complémentaire serait de nature à fidéliser la ressource volontaire et leur permettrait plus facilement de disposer d'une complémentaire santé. Les négociations actuelles entre les entreprises et les salariés sur les contrats de groupe ou la labellisation de mutuelle avec une participation de l'employeur doivent ouvrir le débat pour les SDIS et les sapeurs-pompiers volontaires.

Rendre la formation plus souple

Il s'agit de profiter de l'arrêté de 2013 pour adapter la formation en tenant davantage compte des acquis des sapeurs-pompiers volontaires, des capacités de leur centre et d'une certaine déconcentration des écoles départementales. Le dispositif doit appréhender un grade, un emploi, une formation, un parcours qualifiant.

Revoir le dispositif institutionnel pour une plus grande reconnaissance au niveau national des sapeurs-pompiers volontaires.

Le fonctionnement des sapeurs-pompiers volontaires est régulièrement consolidé par les élus (loi dite de départementalisation, loi modernisation de la sécurité civile et loi Morel A L'Huissier sur le volontariat).

Cependant, la pression de l'Union européenne ne cesse d'augmenter afin de faire glisser le modèle du volontariat vers celui du salarié, inefficace car ne permettant pas d'absorber les pics de sollicitations ou les crises mais surtout bien trop coûteux.

Au regard des grands équilibres financiers explicités dans la première partie, le corps des sapeurs-pompiers volontaires ne peut constituer la variable d'ajustement.

Enfin au niveau institutionnel, force est de constater que les sapeurs-pompiers ne doivent pas corrélés et justifier leur engagement aux récompenses institutionnelles proposées a contrario des forces militaires par exemple.

En conclusion, les mesures présentées précédemment sont de nature à pérenniser voire développer le nombre de sapeurs-pompiers volontaires afin de répartir la charge des SDIS sur davantage de collaborateurs.

Le retour à l'astreinte aura pour avantage de mieux répartir la charge d'activité si celui-ci est appréhendé de façon globale en étudiant les complémentarités des disponibilités entre tous les centres d'un département et en reprenant le potentiel opérationnel par jour, nuit et week-end pour un département.

Dans ce contexte global, la hausse des effectifs de volontaires, dont la charge financière est infime, reste et demeure l'enjeu principal des années à venir.

Postface

Quelques-uns de mes élèves d'HEC ont la chance, chaque année pendant deux semaines en janvier, de vivre « le monde pompier », et leur appréciation, leurs idées, leurs analyses ont, dans une faible mesure, contribué à la récente création de l'IFRASEC, outil indispensable pour anticiper les transformations économiques, sociales, managériales de la sécurité civile en France et du modèle pompiers.

Les réflexions stratégiques et les questions que pose ce rapport de l'IFRASEC avec clarté, sont en fait, celles de la plupart des organisations ou entreprises qu'elles soient privées, publiques ou sociales. Ce n'est donc pas une surprise de constater une fois de plus que la transformation profonde du monde qui nous environne impacte toutes les organisations, y compris les institutions les plus traditionnelles. Urbanisation et son corollaire de désertification rurale, jeunesse en perte de repères, internet et mobilité, normalisation et hyper régulations, changements démographiques,... autant de menaces qui peuvent se muer en opportunités pour peu que les organisations aient le courage de se remettre en cause et de réfléchir à leur avenir.

Sur la problématique posée par la question du volontariat, en lien avec une présence étendue des centres d'interventions sur un territoire de plus en plus en « peau de tigre », on peut y répondre de multiples façons.

- Par une entrée gestion d'entreprise car il s'agit là de réorganiser et sécuriser une ressource rare et stratégique pour le projet global des pompiers de France,
- par une réorganisation des temps, des lieux, des compétences et des règles managériales,

- par un appel aux nouvelles technologies mobiles car on touche ici à une question de réseau, d'ubiquité et de système d'informations,
- par une entrée marketing puisque l'on cherche à fidéliser des « clients » du système pompier et à augmenter la valeur de leur expérience.

Mais en complément de ces approches, somme toute classiques, que pratique toute entreprise aujourd'hui pour résoudre des questions similaires, la spécificité des pompiers et leur histoire politique et sociale nous orientent vers les récentes réflexions menées dans le champ de l'économie sociale et solidaire et aussi de l'entrepreneuriat social.

Les pistes sont alors plus complexes mais aussi plus pertinentes. Des notions d'actualité telles que la segmentation de l'engagement bénévole et leur motivation, la gestion spécifique des volontaires, les produits dérivés et modèles d'entreprise publique-privée, la reconfiguration des services pour l'inclusion des plus pauvres, la tarification ciblée, la gouvernance par les parties prenantes, les mesures d'impact social et de retour sur investissement (SROI¹), les mesures des externalités positives, la RSE (Responsabilité sociale d'entreprise) et l'impact environnemental, comme bien d'autres sujets pourraient être convoquées pour rénover le projet pompier.

Voilà quelques pistes de travail pour l'IFRASEC, s'il avait fallu encore convaincre de sa création!

Hubert Bonal

Délégué Egalité des chances-engagement responsable - HEC

¹ SROI : Social Return On Investment, ou mesures du rendement social

Glossaire

CIS : Centre d'Incendie et de Secours

CODIS : Centre Opérationnel Départemental d'Incendie et de Secours

CPI : Centre de Première Intervention

DOS : Directeur des opérations de secours

DSA : Défibrillateur semi automatique

POJ : Potentiel opérationnel journalier

Garde : Le potentiel opérationnel journalier d'un centre ou d'un corps départemental est constitué de sapeurs-pompiers professionnels ou volontaires en garde ou astreinte. Une garde est prise en caserne de jour ou de nuit et permet un départ immédiat. Elle se fait par période de 12 h 00 ou 24 h 00.

Astreinte : Le sapeur-pompier fait partie du potentiel opérationnel journalier, il doit se rendre à la caserne pour partir en intervention ou sur les lieux d'intervention de son domicile ou travail dans un délai compatible pour réaliser la mission.

PCS : Plan Communal de Sauvegarde

PFR : Prestation de Fidélisation et de Reconnaissance

SAMU : Service d'Aide Médicale Urgente

SDACR : Schéma Départemental d'Analyse et de Couverture des Risques

RO : Règlement opérationnel

SMUR : Service Mobile d'Urgence et de Réanimation

SPV : Sapeur-Pompier Volontaire

SPP : Sapeur-Pompier Professionnel

SSSM : Service de Santé et de Secours Médical

VSAV : Véhicule de Secours aux Asphyxiés et Victimes

Les contributeurs

Eric Florès

Titulaire d'une maîtrise de sciences économiques, d'un DESS de gestion financière et d'un Master II de gestion des ressources humaines.

Il débute sa carrière en qualité de SPV à 17 ans en 1987 dans l'Hérault, puis devient officier en 1996 dans l'Essonne, puis les Yvelines. Il entre ensuite au sein de la DGSCGC du Ministère de l'intérieur en 2007, puis devient en 2010 directeur du SDIS de l'Aveyron.

Jean-Yves Bassetti

Sapeur-Pompier Volontaire depuis le 1^{er} janvier 1977, Médecin-Chef du Service Départemental d'Incendie et de Secours de l'Aude.

Diplômé d'anesthésie-réanimation et de médecine de catastrophe.

Président de l'Union Départementale des Sapeurs-Pompiers de l'Aude (1989 à 2010), Vice-Président de la Fédération Nationale des Sapeurs-Pompiers de France (2000 à 2012).

Président de la Commission Santé du C.T.I.F., Expert européen en matière de mécanismes de protection civile.

Hugues Deregnacourt

Titulaire d'un DUT hygiène et sécurité et d'une maîtrise de sciences et techniques en environnement de l'Université de Pau.

Il a été successivement SPV dans le Haut-Rhin, Chef de garde à la Brigade des Sapeurs-Pompiers de Paris, Chef de groupement et chef du CSP Vittel (88), Chef de groupement territorial dans l'Ain.

Lieutenant de SPP en Saône et Loire, Chef de groupement territorial dans les Vosges, Directeur adjoint au SDIS de Saône et Loire et occupe aujourd'hui la fonction de directeur du SDIS 88 (Vosges).

Mathieu Lamotte

Docteur de l'Université

Directeur de mission en audit et conseil (LAMOTTE PARTENAIRE SARL)

Pendant 20 ans, chercheur dans la fonction publique d'Etat (dont 9 ans en coopération internationale)

Depuis 6 ans, consultant-conseil auprès des collectivités territoriales, principalement pour des missions d'audit et assistance à maîtrise d'ouvrage auprès des SDIS et de leurs partenaires institutionnels

Expert auprès des départements et des SDIS

- Dispose d'une solide connaissance de la Sécurité Civile en France (organisation, fonctionnement, ressources humaines, formation, finances, stratégie prospective et partenariale) et en Europe.

- Intervient au plan départemental et au plan national (coordination d'études nationales - ADF, CNFPT, ENSOSP, FNSPF -, formation des élus et des cadres supérieurs, conférences lors des congrès).

Jacques Perrin

Responsable qualité dans une entreprise familiale, c'est « le besoin de rendre service et d'être utile, le goût des sensations fortes, l'esprit de famille et de discipline » qui le conduisent à souscrire, dès 1973, un engagement de SPV au CS de Morestel dans l'Isère, département où il est né. Il devient chef de corps en 1988, puis prend le commandement du CS du Pays des Couleurs en 1997.

Il défend le dossier volontariat avec ardeur tant à la présidence des Unions départementale et régionale Rhône-Alpes qu'à la tête du groupement volontariat de son Sdis et de la commission fédérale des SPV.

Administrateur fédéral depuis 2003, il lui tient à cœur de « faire comprendre aux jeunes la richesse de l'engagement sapeur-pompier, mais aussi d'apporter une reconnaissance personnelle à cette famille qui m'a accueilli et soutenu lorsque, adolescent, je me suis retrouvé orphelin ». Il est membre du Bureau de la CNSIS et du Conseil national des sapeurs-pompiers volontaires.

Vice-Président de la FNSPF depuis 2012 en charge du volontariat.



IFRASEC
Institut français de sécurité civile

32 rue Bréguet
75011 Paris