



2024

Rapport

Les assises du

VOLONTARIAT

et de la citoyenneté

Pompiers de la Savoie Pompiers de la Savoie Pompiers de la Savoie Pompiers de la Savoie





ÉDITO

NOS ENJEUX SONT PUISSANTS : sauver des personnes, préserver des emplois, protéger l'environnement et notre cadre de vie, participer à l'attractivité de notre territoire, protéger nos biens, nous défendre face aux assauts des crises, soutenir la ruralité de la Savoie...

Pour assurer le secours d'urgence au-delà de nos villes grandes et moyennes, il nous faut un maillage de casernes étendu jusqu'à nos villages et pour le déployer, la seule solution tenable, c'est le #VOLONTARIAT.

NOUS SOMMES CONSCIENTS QUE LA SITUATION EST ALARMANTE. Alors que le rythme et l'intensité des crises augmentent, alors que les missions du quotidien ne faiblissent pas, en 3 ans, la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires pour répondre aux demandes de secours a baissé de 23,3%.

NOTRE VOLONTE COMMUNE EST CLAIRE: SAUVER LE #VOLONTARIAT. Sauver le #VOLONTARIAT n'est pas simplement LA FORMULE CHOC, c'est le sens « magnétique » d'une grande cause et ce document nous propose 58 mesures pour améliorer la situation.

Alors maintenant que ce rapport est sur la table, nous avons le devoir, ensemble, de prolonger les verbes PENSER et DIRE par ceux de FAIRE et RÉUSSIR !

Pour réussir, il est essentiel que tous les sujets se trouvent, à un moment ou à un autre, reliés AU mot-clé. Est-ce que c'est bon pour le #VOLONTARIAT ? Cette question simple doit devenir LA QUESTION « réflexe » avant de prendre quelque DÉCISION que ce soit.

NOUS TROUVONS QUE CE RAPPORT EST INSPIRANT. Cette inspiration est rafraichissante et rassurante, source d'espoir, tout comme le sont les méthodes de travail utilisées ainsi que les liens qui ont su être créés pour le réaliser. Nous sommes fiers de cette première étape. Bravo !

UN INSTRUMENT POUR L'ACTION EST MAINTENANT ENTRE NOS MAINS. Il sera le premier cadre de travail pour réussir, dans le réel, la transformation du #VOLONTARIAT; un chantier pharaonique où nous incarnerons la volonté politique. Pour aller au bout, il faudra aussi de la créativité, de la technicité et de l'endurance.

LE #VOLONTARIAT EST NOTRE TRÉSOR et NOUS SERONS LÀ POUR LE DÉFENDRE.

Hervé GAYMARD
Président du Conseil départemental

André POINTET
Président du Conseil
d'Administration du SDIS 73

Réaliser nos missions partout en Savoie, 7 jours/7 et 24/24, C'EST NOTRE CONTRAT OPERATIONNEL et notre première « raison d'être » en tant que pompiers de la Savoie.

La physionomie de notre territoire nécessite un juste maillage des casernes pour maintenir des délais d'intervention adaptés au contexte de l'urgence. Et au cœur de la ruralité, dans des zones de montagne parfois isolées, ce sont bien les sapeurs-pompiers volontaires (SPV) qui permettent d'armer les engins de secours pour répondre au besoin de sécurité.

Développer le volontariat chez les sapeurs-pompiers ce n'est pas seulement augmenter leur nombre. La population a besoin de SPV disponibles en journée, en soirée, la nuit et le week-end. Pour bénéficier de secours, il nous faut des SPV qui répondent à l'appel « bip » sur toutes ces périodes. Et pour le moment, c'est en journée que les principales difficultés sont observées.

Face à la décroissance de la disponibilité, en journée particulièrement, le SDIS doit réagir et créer un électrochoc pour redynamiser cette ressource essentielle et précieuse : le volontariat. Différentes lignes de transformation vont être lancées et plusieurs mouvements viendront soutenir les efforts engagés.

PRENDRE EN COMPTE, ET EN CONSIDÉRATION, LE SPV depuis son premier engagement jusqu'à la fin de son activité, et au-delà.

Il nous faut agir sur la durée de la phase de recrutement et réduire le délai de mise en activité. En effet, pour un futur SPV, il est important de raccourcir le temps entre le déclic qui l'a conduit à franchir le seuil de la caserne pour se renseigner et le claquement de la portière de l'engin dans lequel il monte pour son premier départ en intervention. La dématérialisation des processus, la recherche du meilleur agencement des étapes, la promotion de l'engagement adapté à tous les profils de candidats, feront partie de nos leviers essentiels.

Nous mettrons la même dynamique dans les cursus de formation qui ont vocation à se simplifier, à s'assouplir pour répondre aux contraintes des SPV et garder leur cohérence avec les risques locaux des territoires où interviennent les pompiers. Sur le terrain, sans ignorer les enjeux de sécurité, un engin complet avec des SPV formés au juste niveau sera plus efficace qu'un engin rempli à moitié avec des SPV disposant d'un niveau d'expertise et d'une expérience exceptionnels. Tel est désormais notre regard face à la réalité.

L'allègement des contraintes administratives doit nous permettre de concentrer le temps offert par nos SPV à la formation et à la mission elle-même. Ce qui est vrai pour chaque SPV l'est plus encore pour les chefs de caserne qui exercent une lourde responsabilité souvent difficile à soutenir dans les vies de villages.

Parce que cette responsabilité est souvent difficile, le chef ne peut plus fonctionner de manière isolée et entretenir parfois seul la motricité des actions. Il doit pouvoir s'appuyer sur une équipe d'encadrement pour laquelle un accompagnement managérial doit être proposé afin de permettre une bonne régulation du collectif. Il est important de cultiver un lien solide entre les SPV d'une localité pour faire naître et entretenir un sentiment d'appartenance, un esprit de centre comparable à l'esprit de corps.

Inclure, reconnaître et valoriser les SPV appelle également de nouvelles actions, notamment dans l'identification de leurs talents afin de les faire éclore dans notre propre univers.

DÉVELOPPER LE LIEN AVEC TOUS LES EMPLOYEURS pour accroître le niveau de réponse pendant les jours et les heures ouvrés. LES EMPLOYEURS PUBLICS DOIVENT MARCHER EN TÊTE

Notre dispositif de contractualisation doit être renforcé. Un effort doit être fait afin d'augmenter les conventions permettant aux employeurs, au SDIS et aux SPV de trouver un cadre d'évolution marqué par la clarté et les équilibres : clarté des temps d'activités en formation ou en intervention, équilibre des intérêts, équilibre des vies du SPV.

Pour obtenir de meilleurs résultats, la promotion des avantages liée aux conventions doit passer d'un mode « timide » à un mode « volontariste ». Nous devons envisager une véritable stratégie « marketing » mobilisant des équipes comparables à des « forces de vente ».

Bien sûr, chaque entrepreneur privé, au titre de ses convictions ou en cohérence avec sa politique RSE représente une chance pour notre projet. Toutefois, l'employeur public, collectivité locale ou établissement public, est certainement un des principaux facteurs clés de succès pour notre démarche. En effet, la structure publique se trouve hors de la pression des lois des marchés et la désorganisation liée aux départs en intervention de ses agents est souvent plus facile à gérer.

Nous sommes également convaincus que la création d'un club employeurs nous permettra de nous rapprocher de ceux qui régulent une part importante de la vie de nos SPV. Le SDIS, la maison des pompiers de la Savoie, doit être mieux identifié. Son ADN peut être révélé avec fierté.

Ses savoir-faire en conseil, en formation, en gestion, en management sont les fibres d'un lien puissant qui peuvent le rapprocher des employeurs publics et des entrepreneurs privés de tous formats et de toutes branches. Entre nous, des échanges « SERVICE contre TEMPS » peuvent se développer dans un rapport gagnant/gagnant

Enfin, nous devons CONQUÉRIR de nouveaux publics. Il est indispensable de dépasser le recrutement « affinitaire » pour capter de nouveaux profils et essaimer le désir d'appartenir à notre communauté ; un travail du temps long.

C'est une démarche nécessaire pour s'enrichir, se renouveler, aller plus loin et diffuser ce beau sentiment d'utilité à des femmes et des hommes en recherche de sens. Nous devons nous adresser à tous car toute la population est concernée. Parmi nos cibles se trouve aussi la jeunesse avec l'idée première de revitaliser nos sections de jeunes sapeurs-pompiers (JSP). La jeunesse doit être éveillée aux enjeux de sécurité civile, se voir proposer des pistes d'engagement, grandir dans des repères dont les principales balises peuvent être les valeurs de notre organisation :

Exemplarité

Respect

Exigence

Solidarité

Sincérité

Adaptabilité

Courage

L'organisation au service de l'opérationnel



01.

Recrutement

et

FORMATION

**tout au long
du parcours**



15
propositions

La
communication

Le recrutement
et l'intégration

Le développement
des connaissances
et des
compétences





La communication

Faire connaître et rendre visibles les pompiers de la Savoie pour tous les citoyens savoyards.



L'objectif est de se faire connaître dans notre territoire, d'être un acteur incontournable dans le panel des acteurs au service du département.

Nous devons pour cela informer et communiquer sur les missions que nos sapeurs-pompiers remplissent au quotidien comme dans les situations exceptionnelles sur leurs territoires.

Il s'agit également de démystifier l'image du sapeur-pompier auprès de la population, pour en faire une personne accessible à laquelle il est possible de s'identifier.

Développer une «marque» Pompiers de la Savoie.

01 Optimiser le recrutement et démystifier le profil du SPV

Développer la marque «Pompiers de la Savoie»

03 Placer les pompiers de la Savoie parmi les acteurs économiques du département

04 Développer la communication sur l'ensemble du département



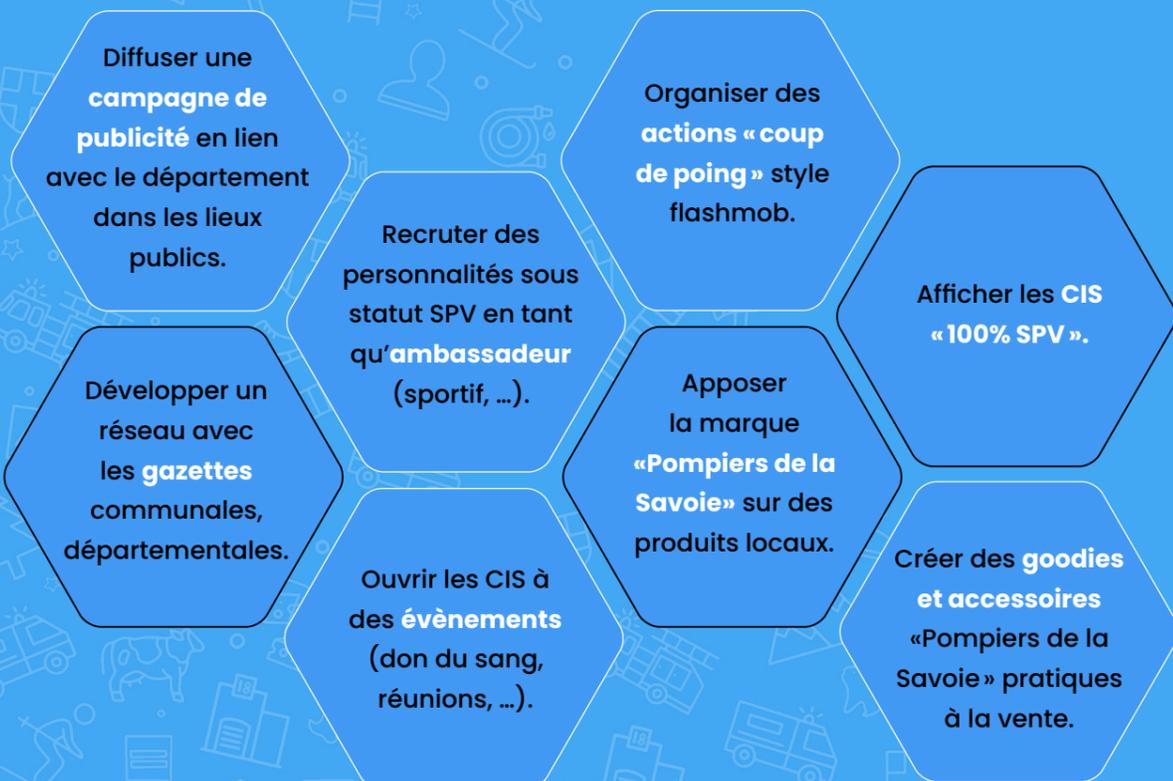
Optimiser le recrutement et démystifier le profil du SPV

01



02

Développer la marque «Pompiers de la Savoie»



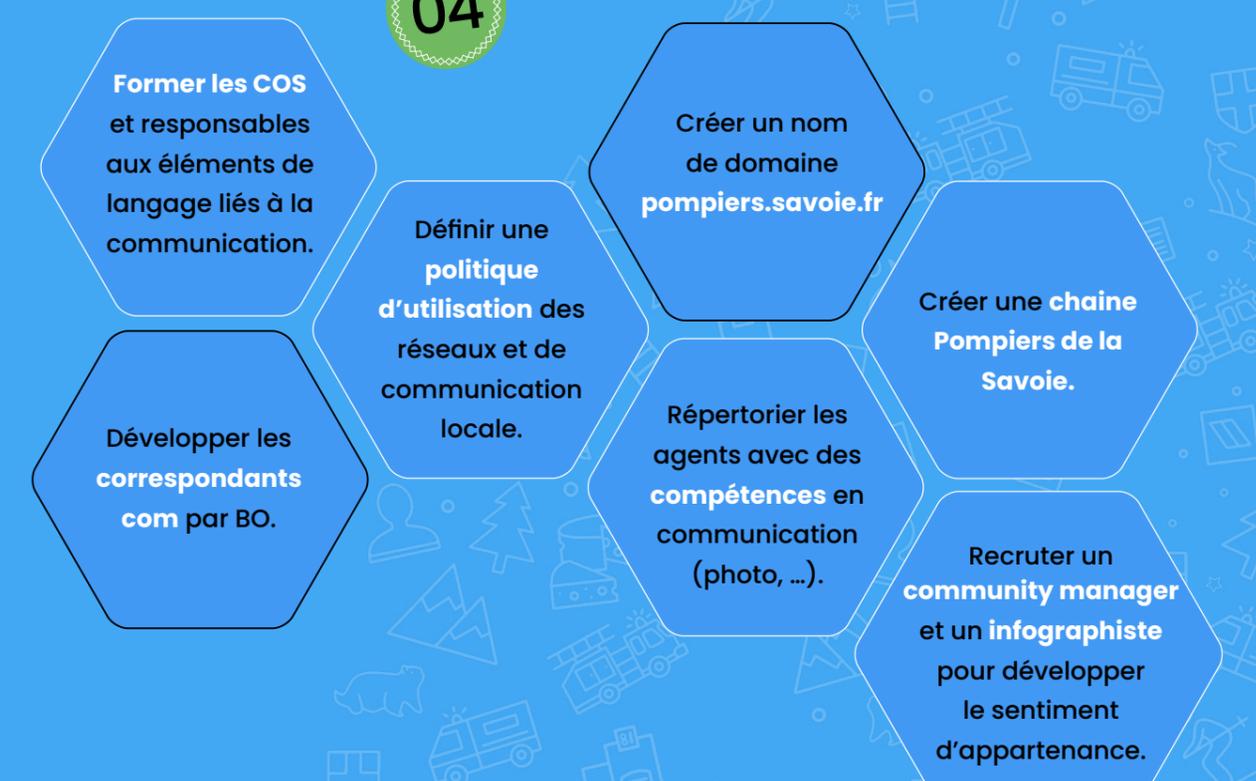
Placer les pompiers de la Savoie parmi les acteurs socio-économiques

03



Développer la communication sur l'ensemble du département

04





Le **recrutement** et l' **INTÉGRATION**



Recruter doit devenir une étape facile et rapide



Le recrutement est une étape très importante que l'on doit réussir.

Les visites médicales, l'habillement et les autres phases du recrutement ne doivent pas être contraignantes pour les candidats.

De nombreuses demandes d'engagement se concentrent dans les secteurs où les besoins sont faibles, tandis que les secteurs en difficulté sont ceux disposant du moins de ressources.

La gestion des recrutements doit se faire au plus juste en prenant en compte les besoins départementaux.

Rendre l'engagement significatif en partageant des valeurs communes et en renforçant le sentiment d'appartenance.

05 Simplifier les démarches technico-administratives avec les services de l'État Major.

06 Généraliser la dématérialisation administrative.

07 Uniformiser le processus de recrutement et le déconcentrer dans les territoires.

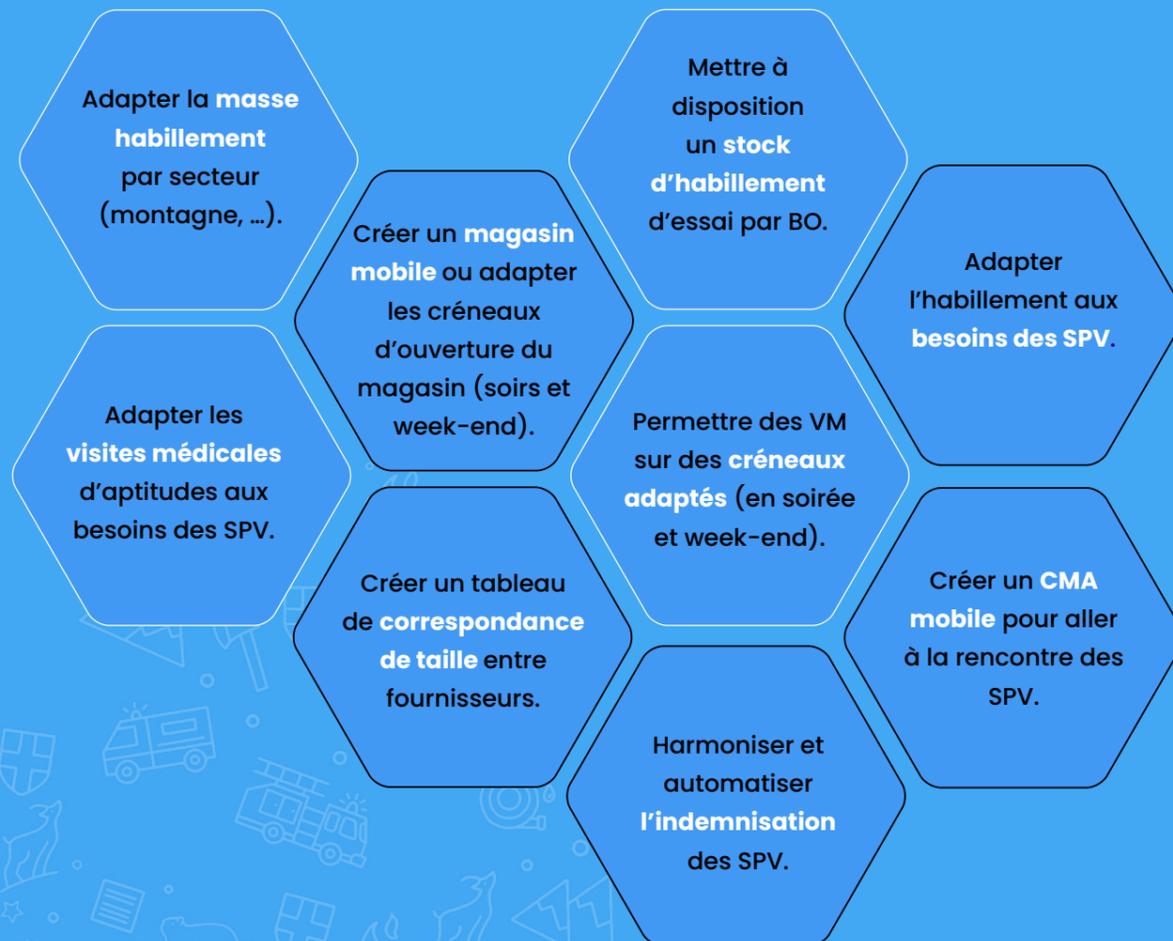
08 Développer le sentiment d'appartenance.

09 Mobiliser toutes les ressources disponibles.



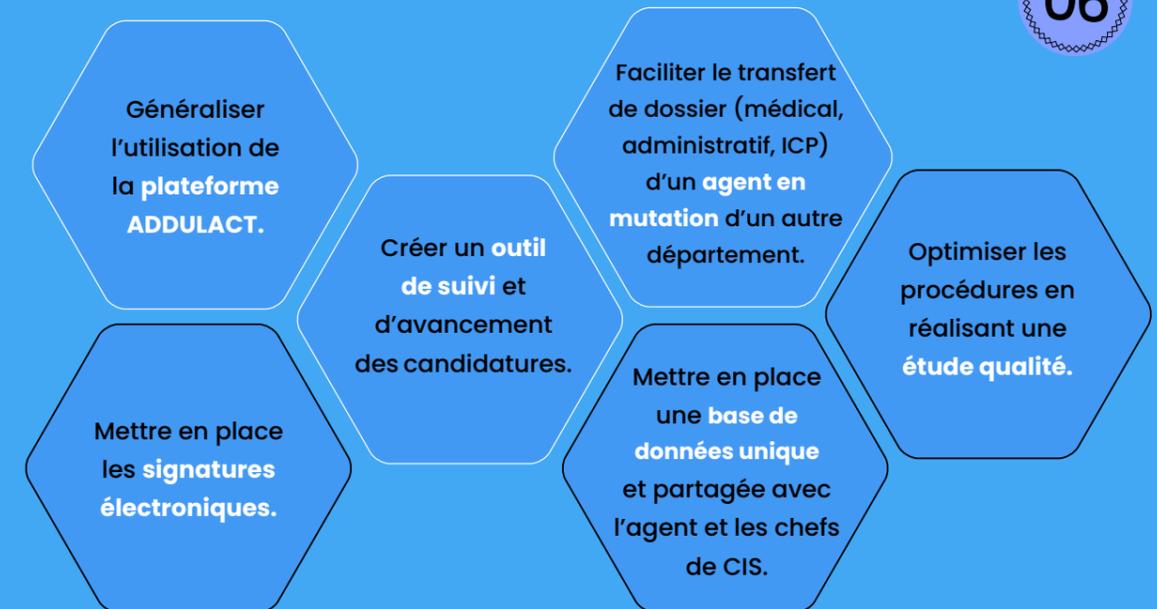
Simplifier les démarches technico-administratives avec les services de l'État Major

05



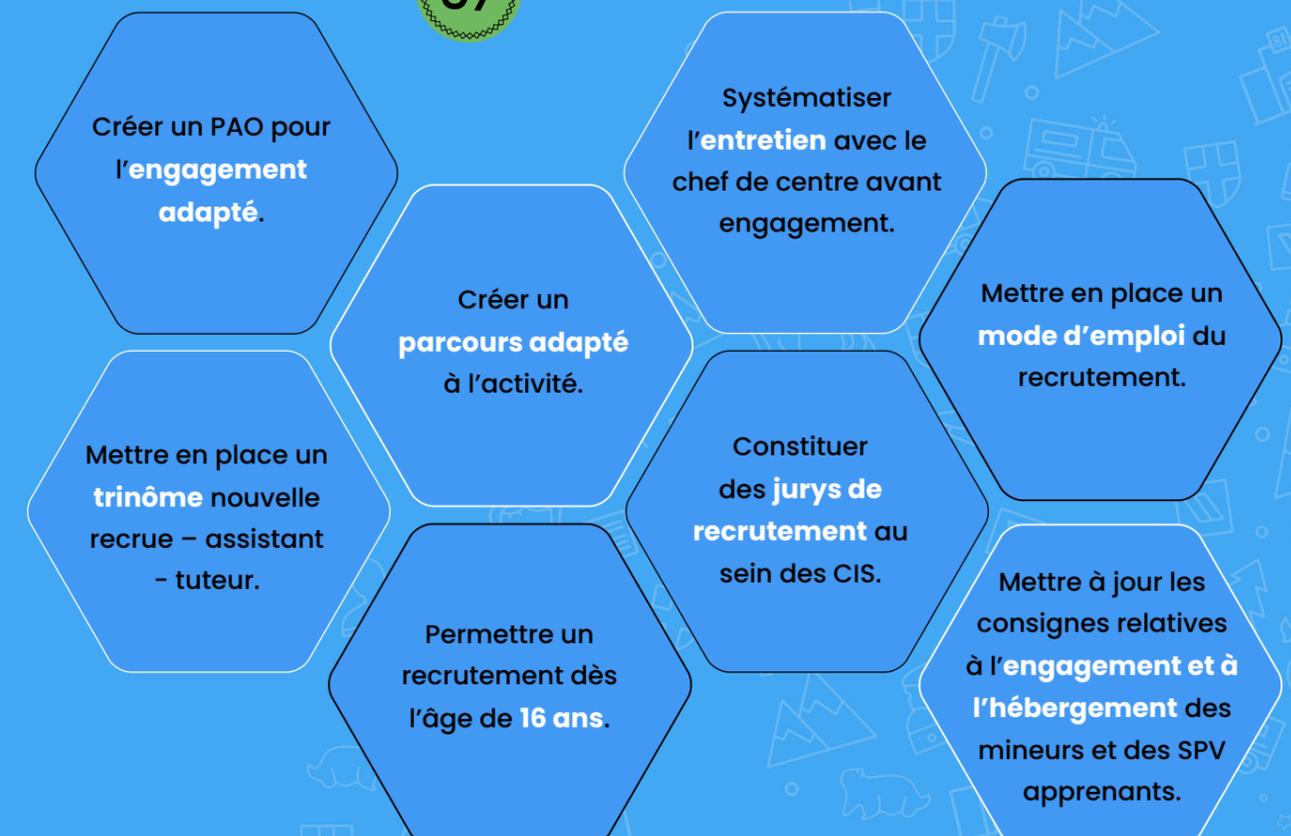
Généraliser la dématérialisation administrative

06



Uniformiser le processus de recrutement et le déconcentrer

07



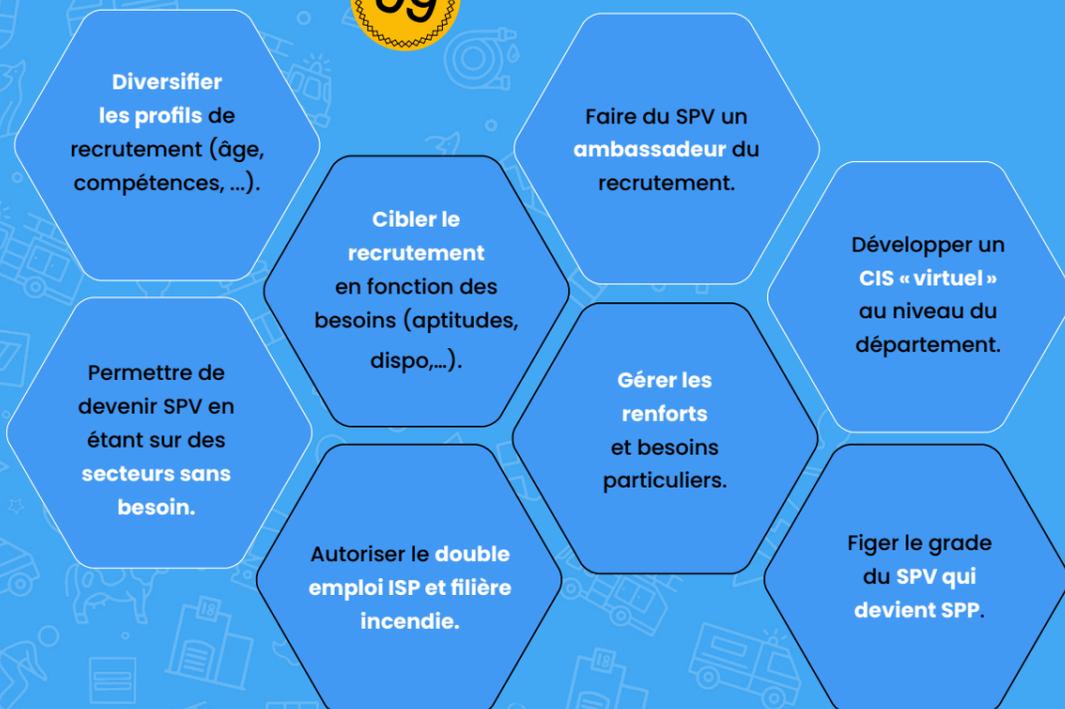
Développer le sentiment d'appartenance

08



Mobiliser toutes les ressources disponibles

09



Le développement des connaissances et des compétences

Proposer un cursus de formation adapté, individualisé et progressif



Constat actuel : évolution des formations avec mise en place du travail en CIS, diag, ... Note apprenant 2011, apprenant mineur interdit (RI).

Il existe des difficultés de communication entre les SPV et le groupement chargé de la formation.

L'importance de la relation entre territoires, ressources humaines et EDSP .

Il n'y a ce jour pas (ou peu) d'objectifs de développement et d'utilisation des antennes de formations (infra, logistiques, outils péda, ...).

Le besoin de souplesse et d'adaptabilité.

L'importance du suivi tout au long de son cursus de formation et l'importance de maintenir de la souplesse sur les contenus des FMFA.



Simplifier les démarches administratives de formation

10



Valoriser le rôle du tuteur

11



Améliorer le suivi au sein des CIS

12



Organiser la formation de manière progressive et adaptée

13



14

Valoriser et faciliter le travail des formateurs

Permettre la subrogation pour des actions de formation en tant que formateur.

Adapter le parc engins « formation ».

Disposer de lots formation en quantité suffisante et de qualité.

Définir une politique d'utilisation et de développement des antennes de formation.

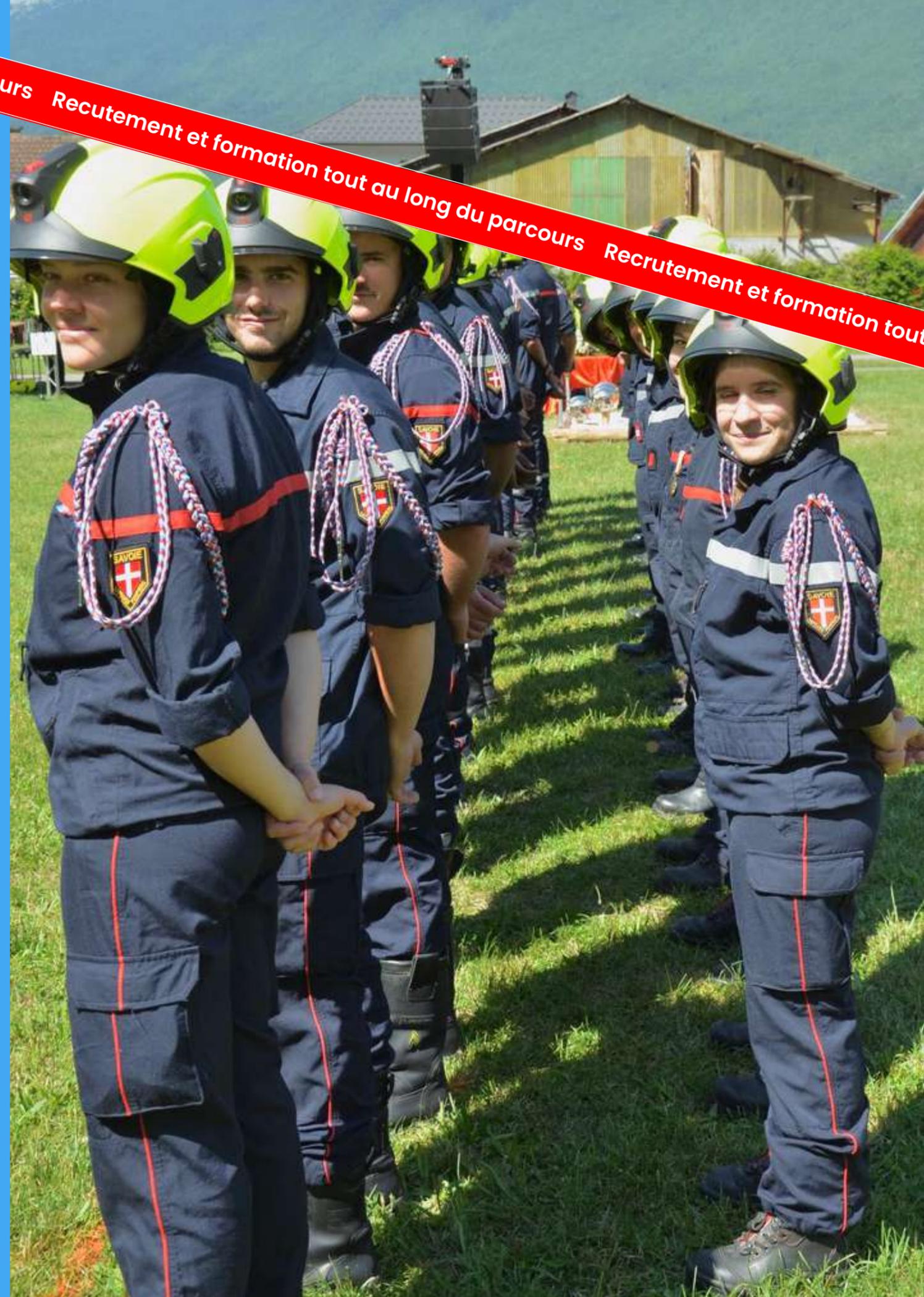
Impliquer dans la formation les sapeurs-pompiers en inaptitude opérationnelle.

Créer une interface entre la formation, l'opération et les territoires

15

Définir des effectifs cibles.

Arbitrer les priorités de stage en fonction des besoins des secteurs.



02.

Reconnaissance par
l'accompagnement

managérial



17
propositions

Inclure,
reconnaître et
valoriser

Convention
SDIS / Employeur

Pratique
managériale

Engagement
du SPV

Constat



La plupart des managers abordent aujourd'hui chaque sapeur-pompier d'un regard stéréotypé, ou au travers de ses propres représentations, cherchant à le faire entrer dans un cadre, la norme, communément induite, dans laquelle il s'est lui-même construit.

Le SPV, quelle que soit son affectation, doit adhérer au cadre et se conformer. Dès lors qu'il enfle sa tenue de sapeur-pompier, son parcours personnel, professionnel, ainsi que son expérience et ses compétences capitalisées dans son parcours civil sont pour ainsi dire effacés.

Le contexte sociétal post-covid a changé. Les personnes sont toujours prêtes à s'engager et donner du temps mais sous une forme nouvelle. Notre organisation manque de souplesse dans l'accueil du don et l'accompagnement de la transformation des engagements.

Enjeu



Ouvrir l'approche des managers à la prise en compte de l'individualité des personnes qui composent leur collectif. Chaque personne rejoignant le corps départemental pour nourrir un besoin qui lui est propre et projetant des attentes sur la suite de son engagement en lien avec son besoin.

Les objectifs, au travers des Assises, sont de :

- Mettre à disposition des managers une somme de mesures visant à individualiser et faciliter l'engagement de leur SPV.
- Former les managers sur le fonctionnement de l'organisation SDIS, le volontariat et le management.
- Donner accès aux managers à des outils novateurs tournés vers l'être humain, la relation à l'autre et l'amélioration de la pratique professionnelle.

Convention

pompiers de la Savoie et employeur



Aujourd'hui, trop peu de sapeurs-pompiers volontaires de la Savoie bénéficient d'une convention de mise à disposition SDIS-Employeur. De plus, la plupart de celles qui sont signées le sont pour des actions de formation et rarement pour opérations.

Dans le secteur public, les employés communaux, qui étaient autrefois également sapeurs-pompiers volontaires conventionnés sont désormais en nombre marginal.

En fonction des territoires, les démarches de signatures de ces conventions sont plus ou moins suivies par l'encadrement et les assistants.

Afin d'accroître la disponibilité des SPV sur les plages horaires où existent aujourd'hui les carences dans la tenue des effectifs mobilisables (c'est-à-dire en POJ), l'enjeu est de systématiser le démarchage des employeurs afin d'obtenir la signature d'une convention de mise à disposition du SPV, mais aussi de leur faire connaître notre organisation en resserrant le lien employeur/SDIS.

La valorisation des employeurs qui s'engagent pour le service public est aussi un levier permettant de faire connaître le dispositif et de le généraliser.

16

Augmenter le nombre de SPV conventionnés

17

Développer l'implication des employeurs locaux

18

Valoriser les employeurs qui conventionnent

Augmenter le nombre de SPV qui travaillent dans le service public

19

Augmenter le nombre de SPV conventionnés

16



Développer l'implication des employeurs locaux

17



Valoriser les employeurs qui conventionnent

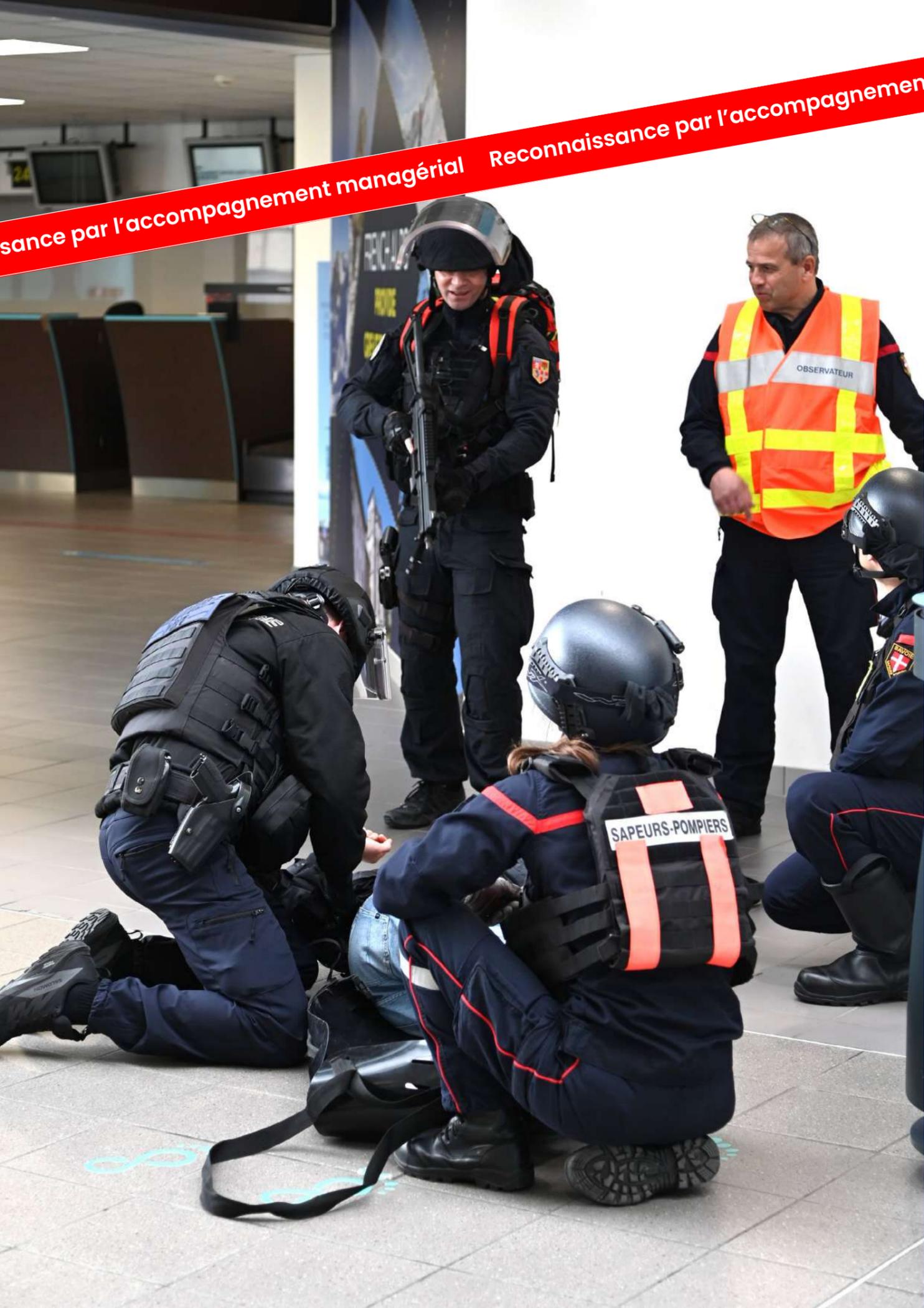
18



Augmenter le nombre de SPV qui travaillent dans le service public

19





L'engagement

du pompier volontaire

Faciliter l'engagement du pompier volontaire



Bien que des dispositifs permettant de faciliter l'engagement du sapeur-pompier volontaire existent au niveau national, leur application est très disparate en fonction des territoires.

D'autre part, certaines bonnes pratiques en application sur certains secteurs ne sont pas connues des autres territoires, qui se passent ainsi d'actions pourtant facilitatrices du volontariat.

L'enjeu est ici de mettre en œuvre une offre globale de services facilitant l'engagement du SPV par l'application des mesures nationales à mettre en œuvre par le SDIS, comme par des actions locales avec les partenaires des communes où résident les SPV.

L'objectif est de, progressivement permettre aux SPV d'augmenter leur niveau de disponibilité en diminuant les contraintes et l'état de fatigue ou de lassitude qui peut y être lié.

20

Faciliter l'accès au logement du SPV

21

Soulager le SPV de ses contraintes personnelles

22

Protéger le SPV

23

Faciliter l'accès à l'emploi pour le SPV



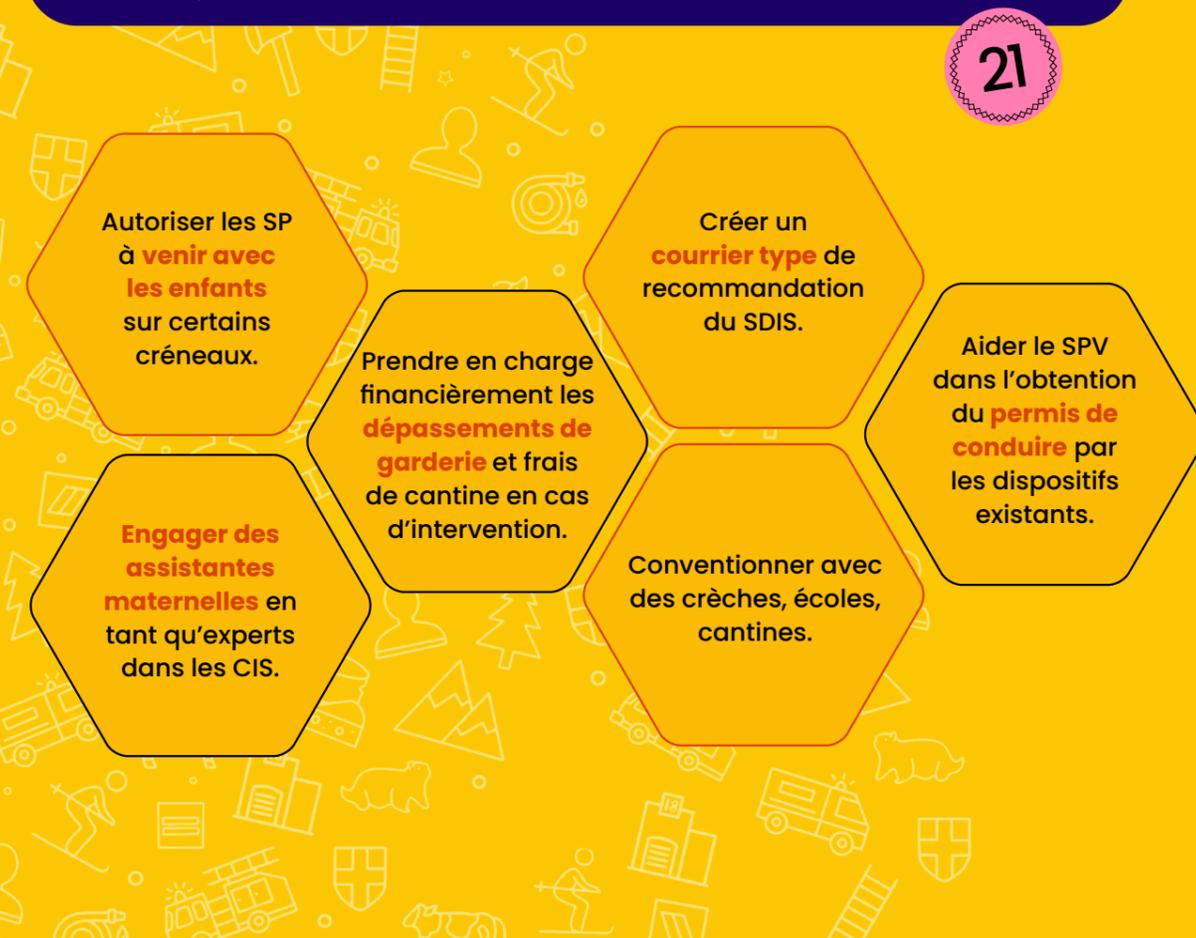
Faciliter l'accès au logement du SPV

20



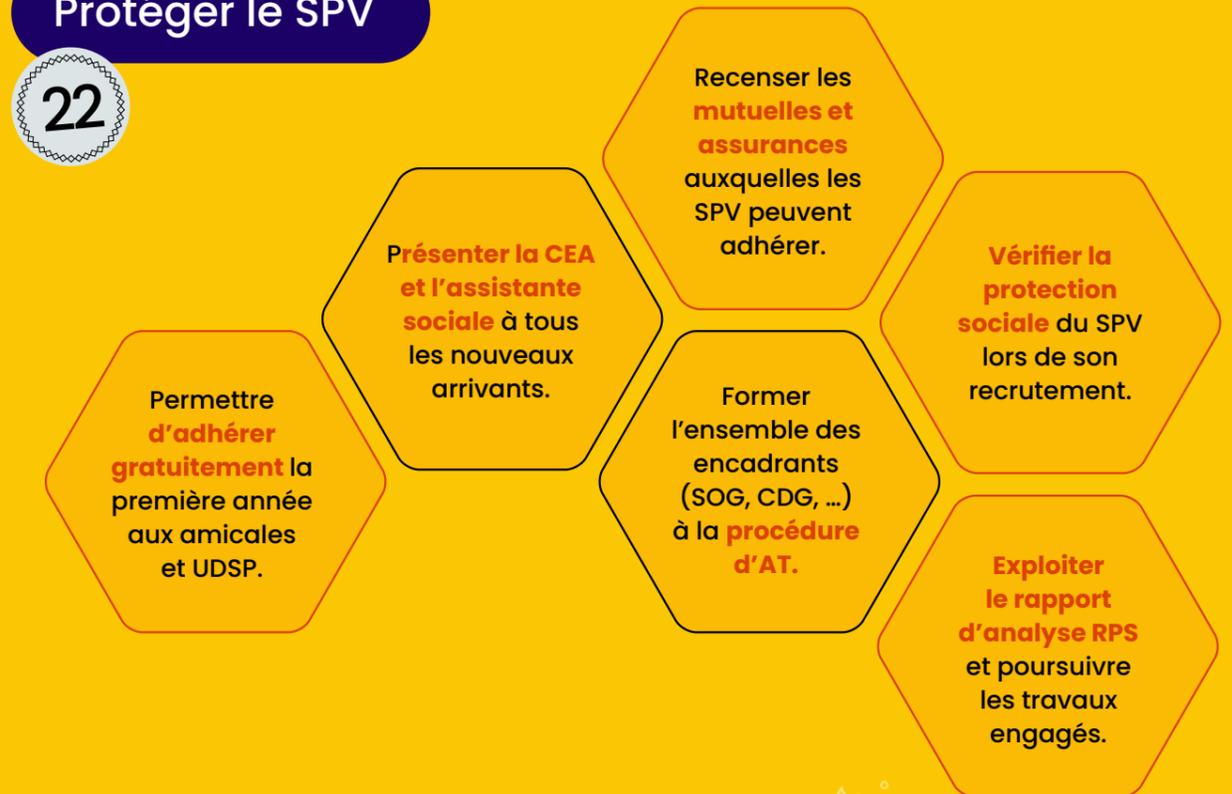
Soulager le SPV de ses contraintes personnelles

21



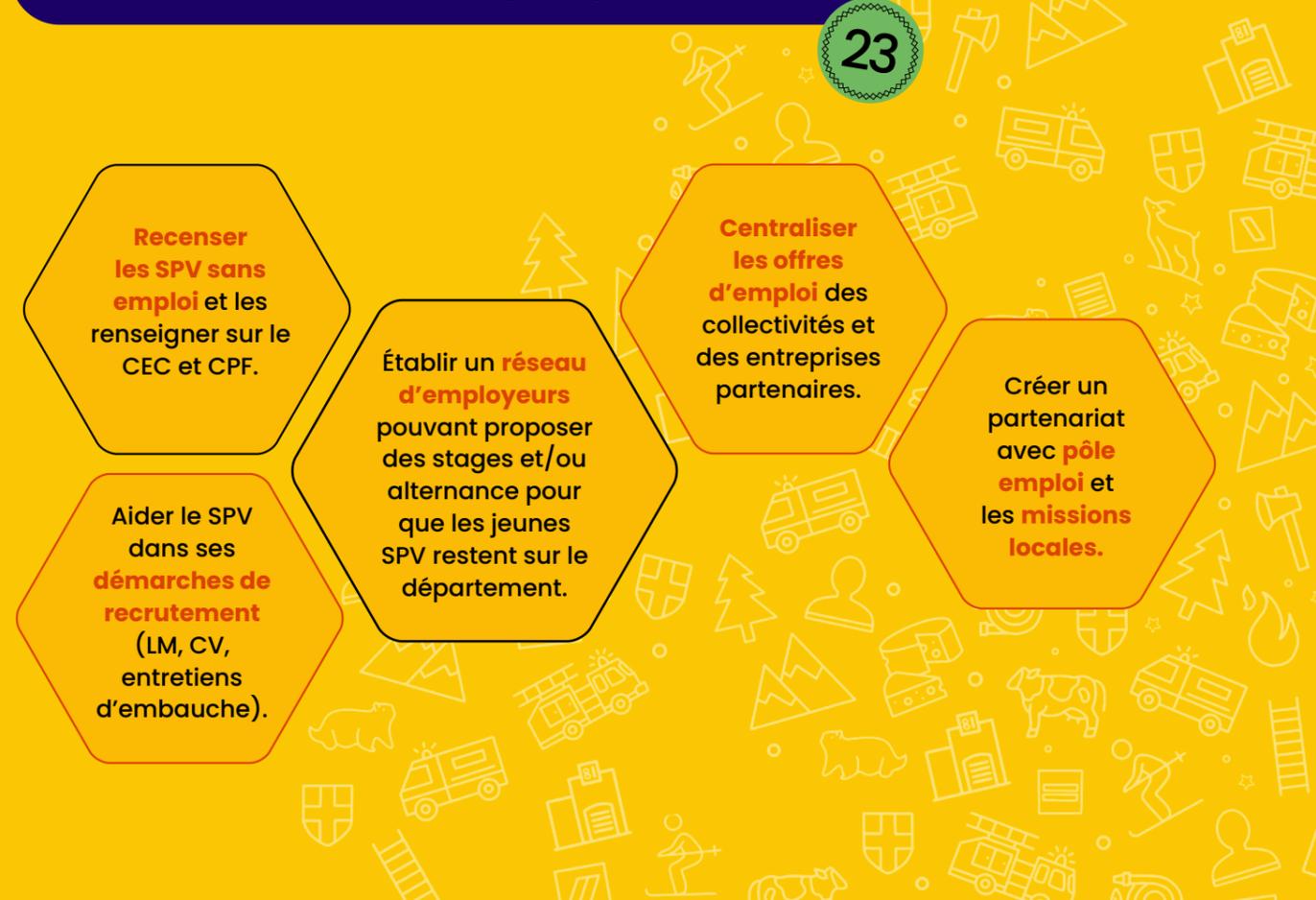
Protéger le SPV

22



Faciliter l'accès à l'emploi pour le SPV

23





Pratique managériale



Aujourd'hui, les personnes en charge du management des sapeurs-pompiers volontaires ont parfois un niveau de formation insuffisant sur le volet managérial.

Lorsqu'une formation leur a été délivrée, elle est bien souvent jugée inadaptée ou peu utile dans leur quotidien de manager. Le Sdis de la Savoie ne propose pas de formation ou de FMPA sur la thématique du MNG en interne.

Il est donc nécessaire d'éveiller les cadres du SDIS à la prise en compte du profil unique de chaque sapeur-pompier, pour peu à peu moderniser les méthodes managériales et transformer la relation à l'autre.

Il faut également mieux se connaître en tant que manager, pour mieux comprendre les personnes qui constituent l'équipe, et être en capacité de d'accompagner chaque SPV dans son engagement.

Les objectifs sont :

- Former au management
- Accompagner les managers dans leur prise de poste et tout au long de leur mission d'encadrement
- Partager les pratiques managériales dans une démarche d'amélioration continue
- Développer les outils permettant de mieux se connaître

24
Créer un espace d'échange de pratiques

25
Apprendre à mieux se connaître

26
Se former au management

27
Accompagner le manager dès sa prise de fonction

28
Collecter les attentes des SPV



Créer un espace d'échange de pratiques

24



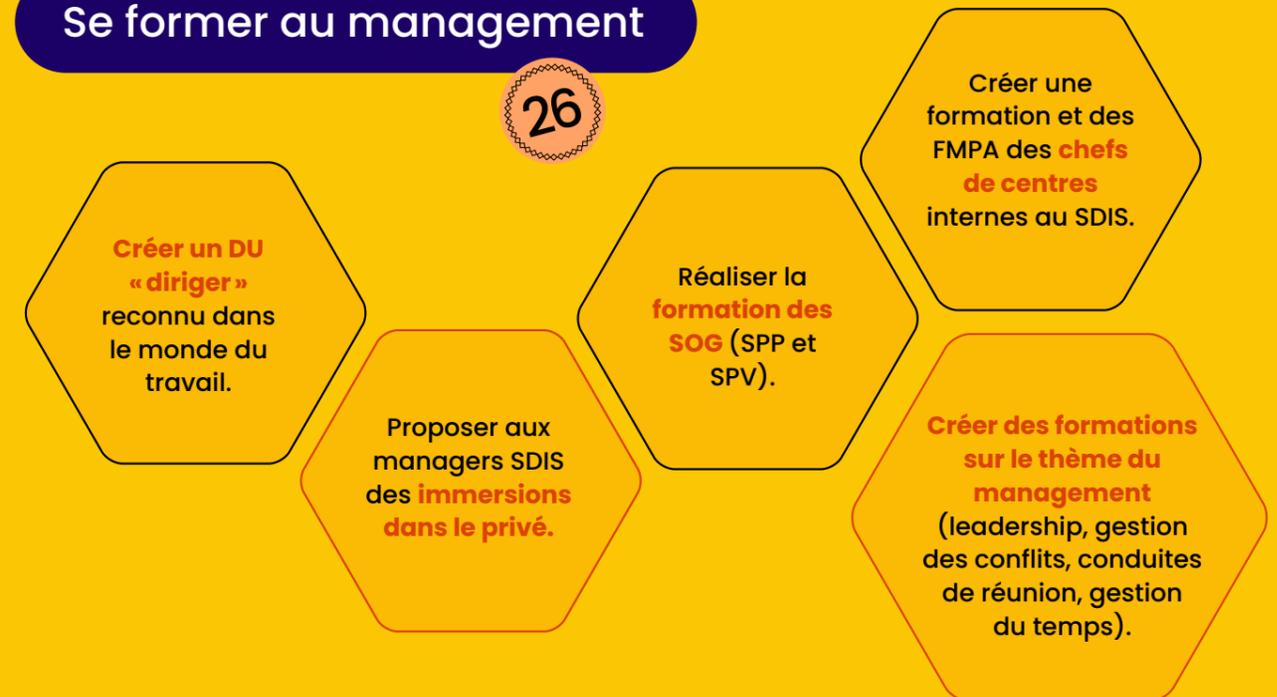
Apprendre à mieux se connaître et se connaître soi-même

25



Se former au management

26



Accompagner le manager dès sa prise de poste et tout au long de sa fonction

27



Collecter les attentes des SPV

28

Donner la parole
au travers
des **ateliers
d'intelligence
collective.**

Sonder les
personnels
par des
**questionnaires
anonymes.**

Sonder les
SPV sur les
**motifs de fin
d'engagement.**

Organiser des
**entretiens
annuels** avec
les SPV.

Inclure, reconnaitre et valoriser



L'implication du sapeur-pompier volontaire est déclinée de manière stéréotypée en Savoie, quelle que soit la physionomie du territoire sur lequel il se trouve ou les compétences qu'il a par ailleurs acquises en tant que SPV mais aussi dans sa vie professionnelle et personnelle.

Le parcours est commun pour tous, avec un investissement toutes missions en fonction du niveau de formation et du grade. En dehors de gratifications liées à l'ancienneté ou à des actes opérationnels particuliers, rien n'est prévu pour valoriser et reconnaître à plus grande échelle l'engagement volontaire.

Il faut donc reconnaître pleinement la valeur de chaque sapeur-pompier à travers ses compétences, son expérience, sa formation, et lui donner du poids dans la construction de son engagement volontaire. Détecter, inclure, valoriser et investir les SPV en laissant de la place à l'expression de leurs talents.

29

Optimiser la
disponibilité
et les
compétences
du SPV

30

Faire connaître
le SPV

Capitaliser les
compétences
d'un SPV

31

Valoriser le SPV

32



Optimiser la disponibilité et les compétences du SPV

29



Faire connaître le SPV

30



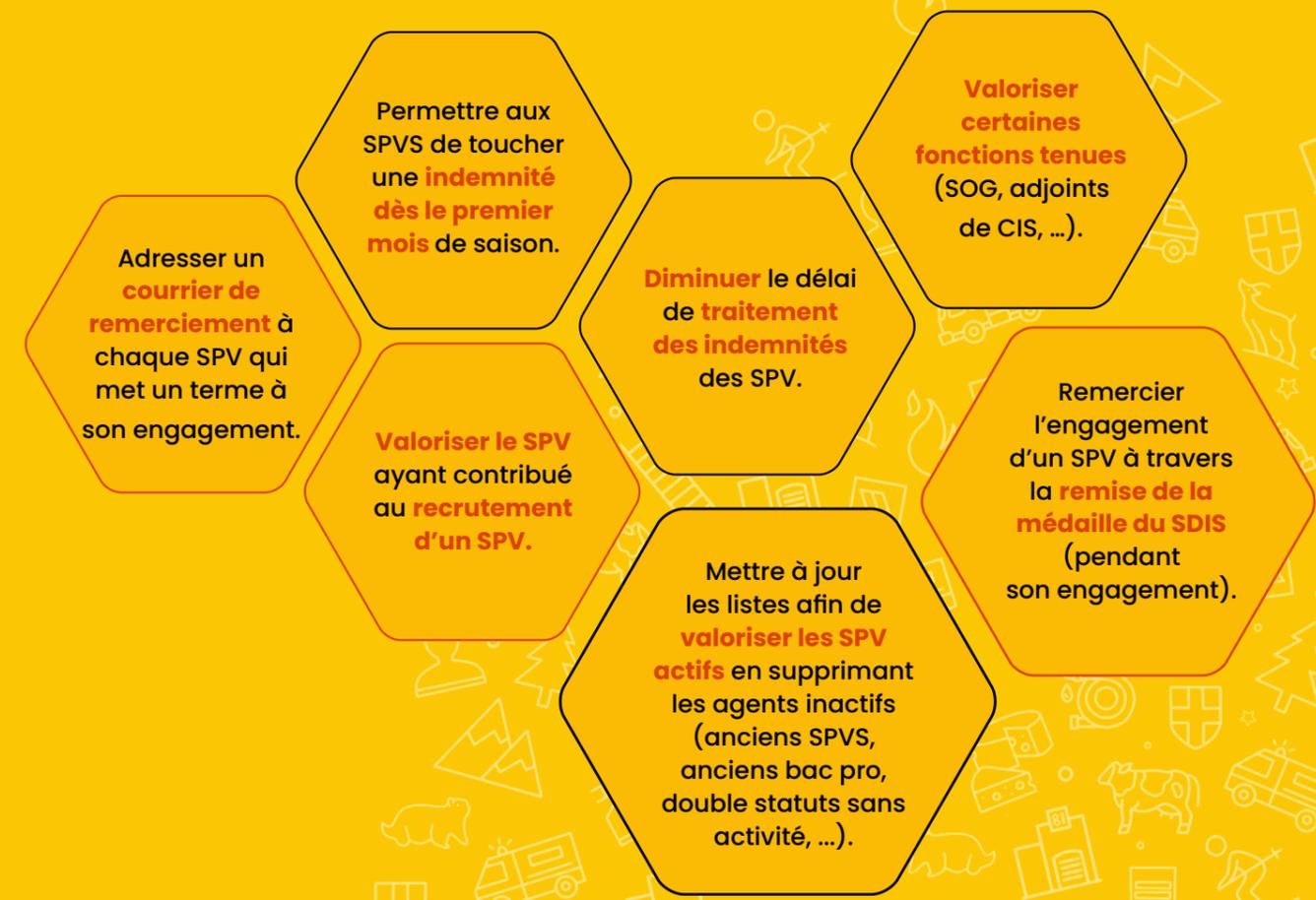
Capitaliser les compétences d'un SPV

31



Valoriser le SPV

32



03.

citoyens acteurs

de la **sécurité civile**



26
propositions

La
jeunesse

Le grand
public

Le réseau
associatif

L'équipe
de soutien
opérationnel et
logistique

Les élus



La **jeunesse** au cœur de la sécurité

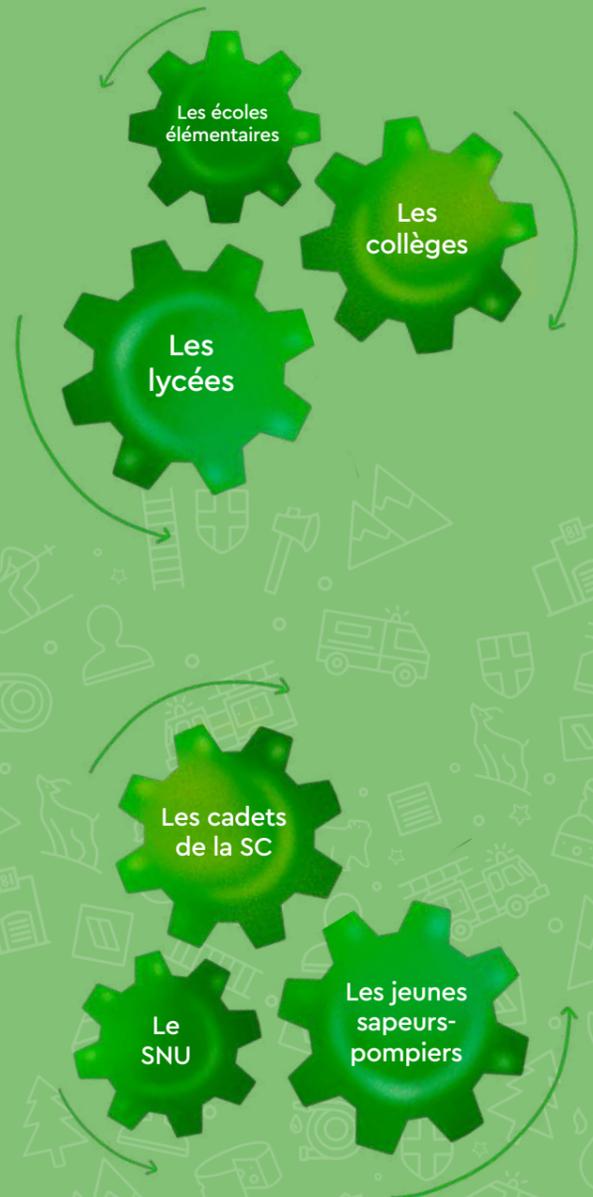


La culture de la prévention et de la sécurité doit s'acquérir dès l'enfance et l'adolescence. C'est pour cela que le code de l'éducation impose que « Tout élève bénéficie, dans le cadre de sa scolarité obligatoire, d'une sensibilisation à la prévention des risques et aux missions des services de secours ainsi que d'un apprentissage des gestes élémentaires de premiers secours ».

Les sapeurs-pompiers de la Savoie au côté de l'UDSP 73 peuvent être des acteurs majeurs dans le développement de cette culture qui permet d'une part l'augmentation de la résilience de la population locale et d'autre part le tissage d'un lien avec la jeunesse, véritable vivier de recrutement pour les futurs sapeurs-pompiers volontaires.

À partir de l'état des lieux de l'existant et du travail déjà mis en place par le SDIS de la Savoie à l'échelon local comme départemental, d'une analyse réglementaire, d'une prospective dans différents SDIS de France et des services partenaires, le groupe de travail sur la citoyenneté a mis en avant un certain nombre d'actions dans les différents domaines représentés par les roues crantées ci-contre.

Elles permettent de proposer, aux jeunes, un cursus « sécurité civile » à travers un parcours qualifiant et valorisant tout au long de sa scolarité.





Les jeunes sapeurs-pompiers



Les jeunes sapeurs-pompiers savoyards sont à ce jour environ 100 jeunes, répartis en 7 sections dont une, Moutiers 3 vallées, en « sommeil ».

Chaque année, plus de 80% des brevetés intègrent les rangs des sapeurs-pompiers volontaires. En quelques années, le département a perdu plus de 200 jeunes et plusieurs sections ont fermées alors que, plusieurs dizaines de candidatures sont refusées par manque de place au sein des sections.

En 2020, un premier plan d'action, fruit d'un travail collectif entre les sections, chefs de service, de bassins opérationnels, responsables de sections et animateurs, avait été validé conjointement entre le Président du conseil d'administration, le Directeur Départemental d'Incendie et de Secours ainsi que le Président de l'Union Départementale des Sapeurs-Pompiers de la Savoie.

Deux ans plus tard, plus de la moitié des actions a été mise en place. Après l'évaluation de l'impact de ces actions, nous proposons aujourd'hui 24 mesures pour redonner une vraie dynamique aux sections de JSP qui représentent un réel vivier de futurs sapeurs-pompiers volontaires. Ces mesures conservent les grandes orientations du premier plan d'action.

33

Reconnaitre et valoriser le milieu JSP

34

Renforcer le soutien du SDIS auprès des sections

35

Maintenir la qualité de la formation des JSP

36

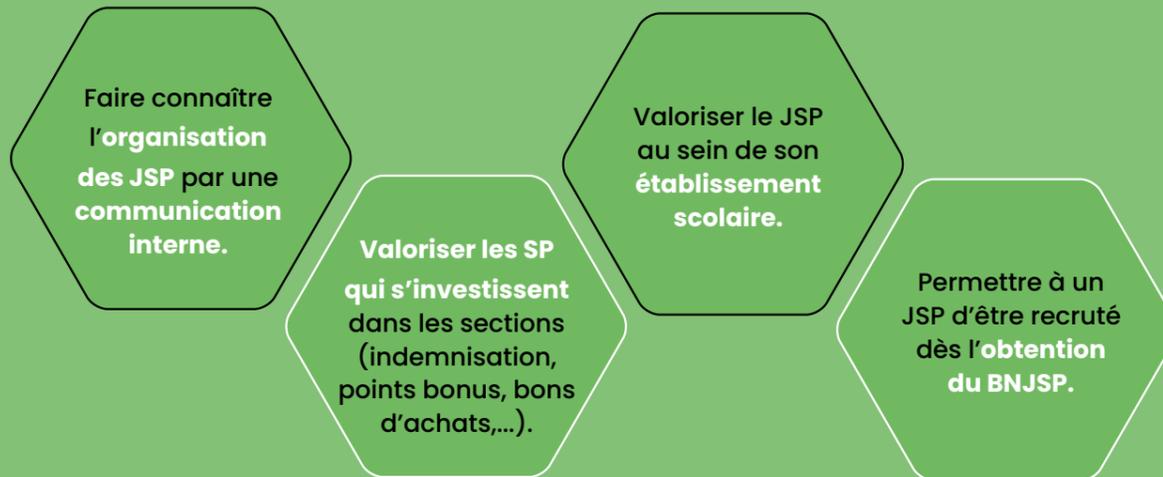
Intégrer les JSP dans le management des CIS

37

Maintenir l'implication de l'UDSP

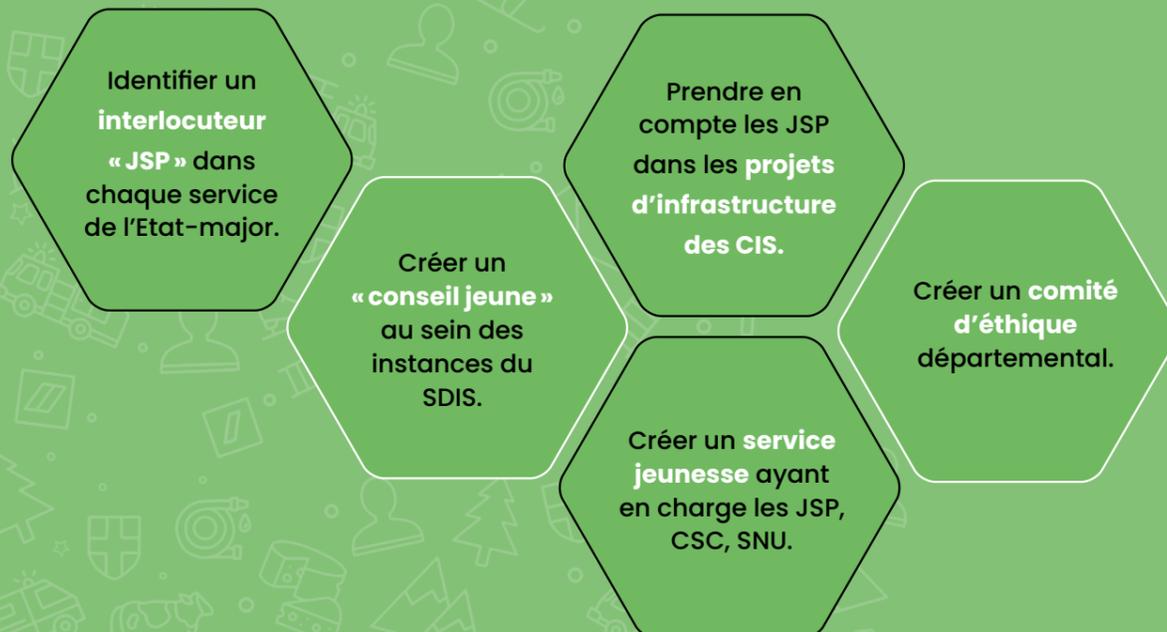
Reconnaitre et valoriser le milieu JSP

33



Renforcer le soutien du SDIS auprès des sections

34



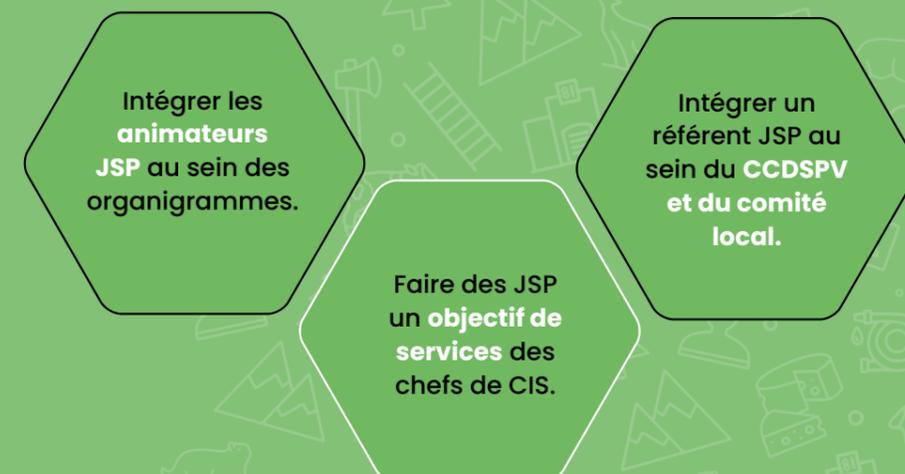
Maintenir la qualité de la formation des JSP

35



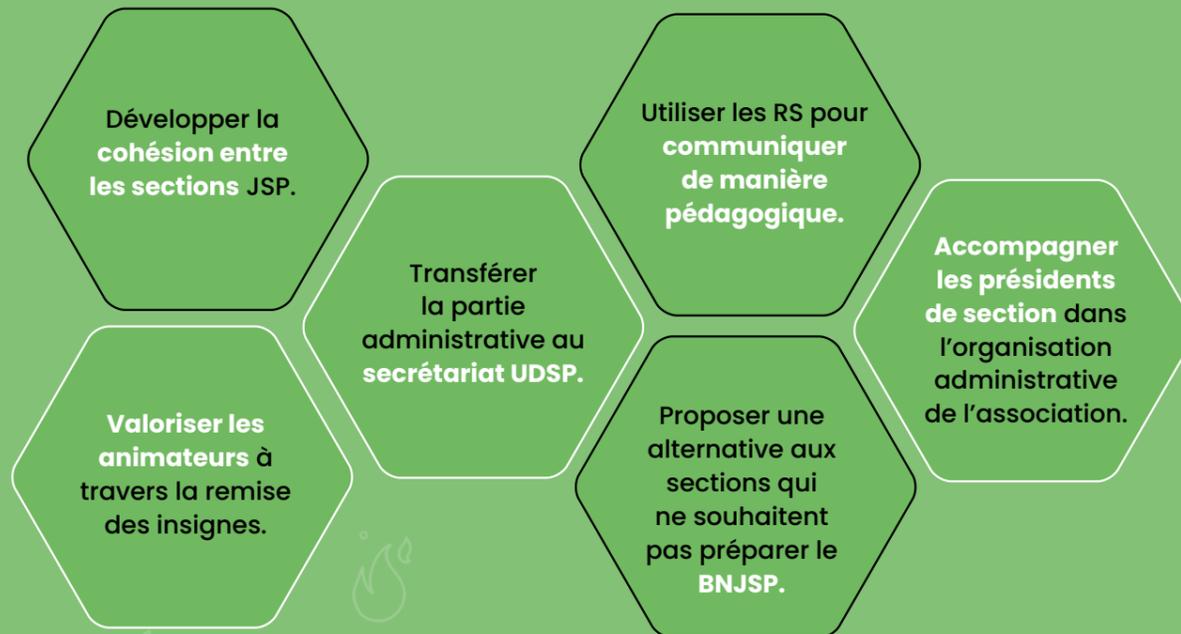
Intégrer les JSP dans le management des CIS

36



Maintenir l'implication de l'UDSP

37



Les cadets de la sécurité civile



Le dispositif des cadets de la sécurité civile s'inscrit dans le cadre de la promotion des valeurs de la République et des démarches citoyennes. Les objectifs principaux sont :

- Favoriser une culture de la sécurité civile,
- Sensibiliser aux comportements de prévention,
- Développer un sens civique chez les jeunes élèves,
- Reconnaître les cadets comme assistants de sécurité (Assec) lors des exercices d'évacuation ou de confinement (rôle de guide notamment),
- Favoriser l'engagement ultérieur des élèves au sein de la sécurité civile.

Cet engagement, en tant que cadet, permet l'éveil des vocations dans ces domaines.

En Savoie, 3 classes de cadets (mais seulement 2 disposent d'une convention avec le SDIS de la Savoie) ont vu le jour ces dernières années :

- À Modane au sein du collège de la Vanoise
- À Frontenex au sein du collège Joseph Fontanet
- À Saint-Paul-Sur-Isère au sein du collège Saint Paul

38

Coordonner les cadets de la sécurité civile au niveau départemental.

39

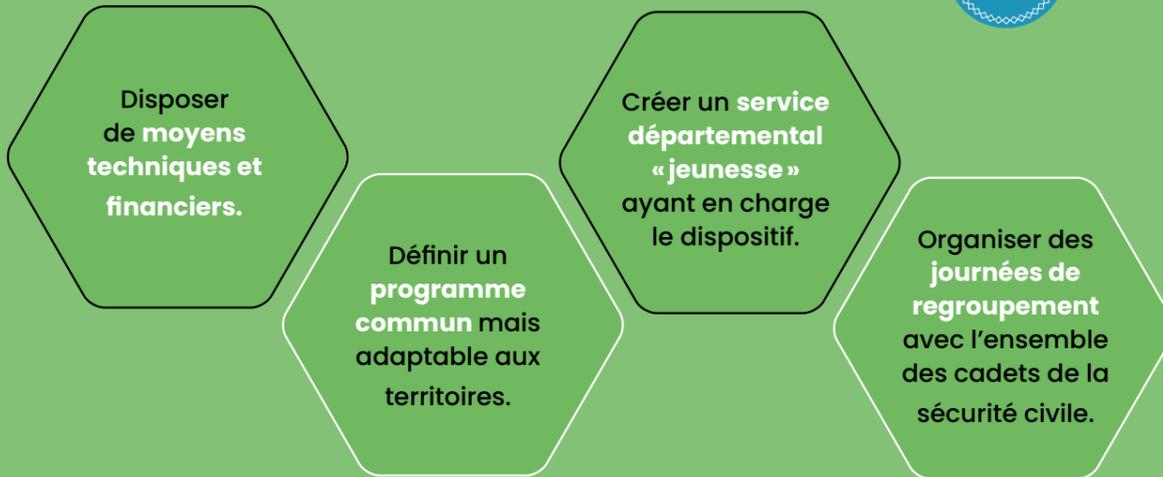
Développer une identité des cadets de la sécurité civile avec la marque "pompiers de la Savoie".

40

Positionner les cadets comme le premier maillon d'un parcours citoyen dans le domaine de la sécurité civile.

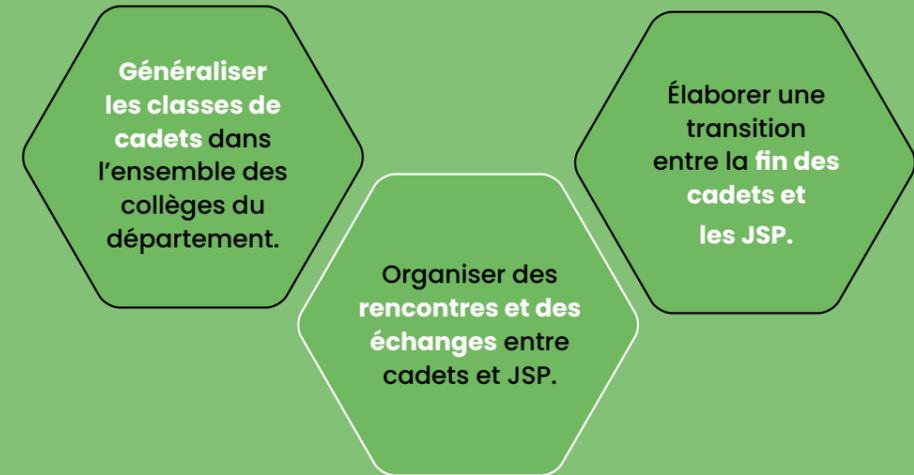
Coordonner le dispositif au niveau départemental

38



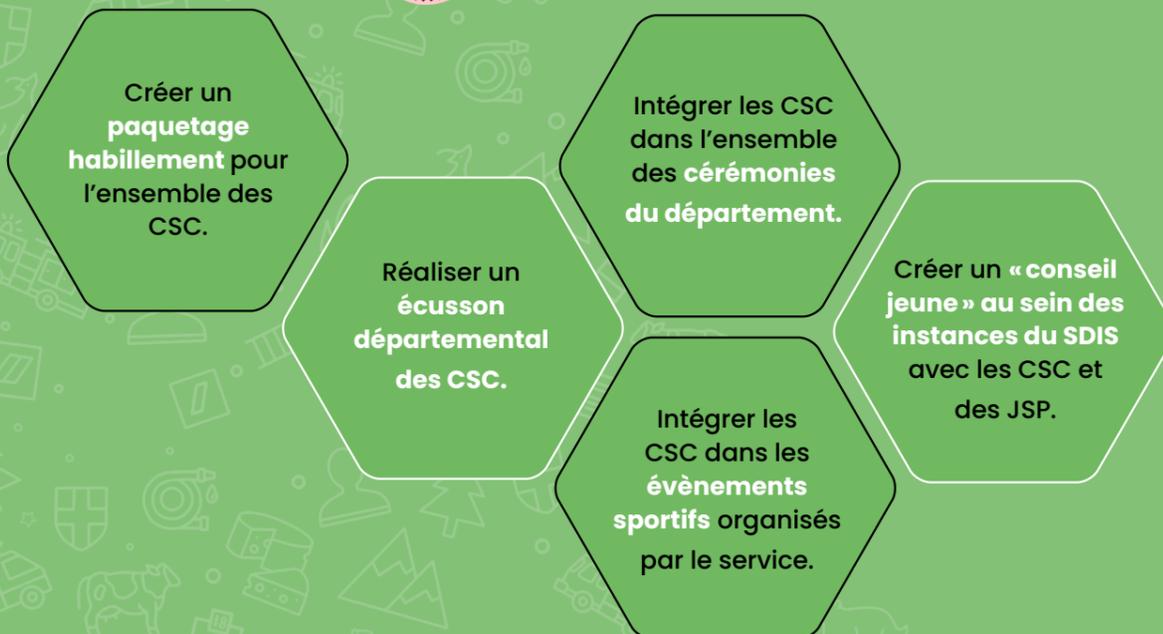
Positionner les cadets comme le premier maillon d'un parcours citoyen de sécurité civile

40



Développer une identité des CSC

39





Les établissements scolaires



La création de liens entre les sapeurs-pompiers et les établissements scolaires revêt une importance capitale en matière de promotion de la sécurité et de la prévention. Les écoles sont le lieu où la prochaine génération de citoyens est éduquée, et c'est donc une opportunité pour inculquer des comportements responsables en matière de sécurité incendie, de premiers secours et de gestion des risques de la vie courante et risques majeurs. En collaborant avec les établissements scolaires, les sapeurs-pompiers peuvent organiser une multitude d'actions, de séances d'information, de formation et de sensibilisation.

Les exercices d'évacuation, les simulations de sauvetage et les formations aux premiers secours sont autant d'occasions pour les deux parties d'améliorer leurs compétences.

En interagissant régulièrement avec les élèves, les enseignants et les parents, les SP deviennent des personnes respectées et reconnues. Ces liens renforcent la visibilité des sapeurs-pompiers en tant que ressources précieuses pour la sécurité et la protection des personnes, ce qui peut aider à recruter de nouveaux volontaires et à obtenir un soutien accru de la part du public.

Ainsi la création de ces liens est donc une stratégie bénéfique tant pour augmenter la résilience à travers une génération mieux préparée et entraînée que pour faire connaître nos structures, créer des vocations et des futurs engagements.

41

Sensibiliser les jeunes aux risques locaux

42

Encourager les immersions au sein des structures et la participation à nos événements

43

Rendre acteur les établissements scolaires dans nos différents projets

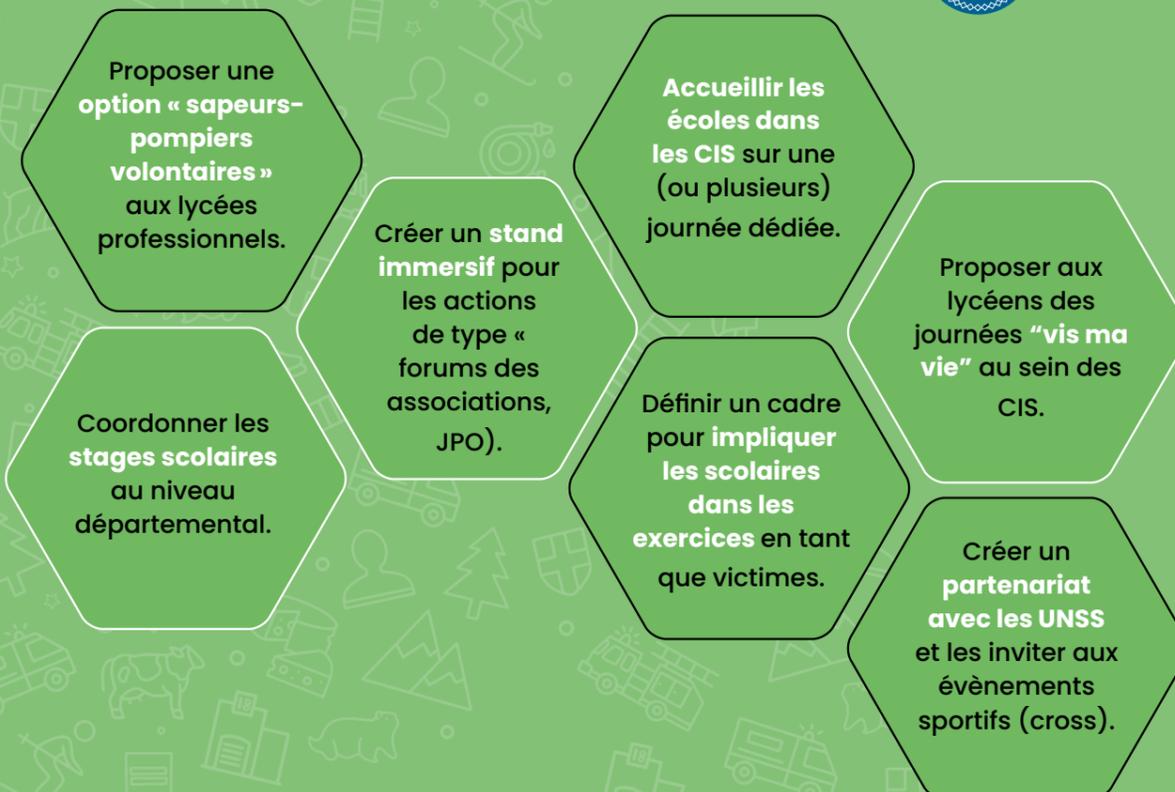
Sensibiliser les jeunes aux risques locaux

41



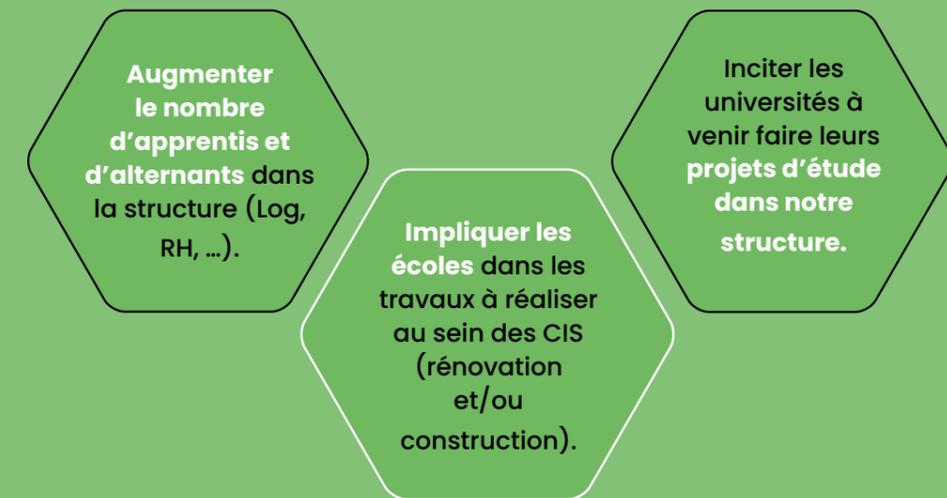
Encourager les immersions au sein des CIS

42



Rendre acteurs les établissements scolaires dans nos projets

43



Le service national universel



Le SNU est un dispositif qui a pour objectif de renforcer la cohésion nationale, la citoyenneté et l'engagement des jeunes.

Ce dispositif trouve sa place dans la complémentarité des parcours des jeunes et dans la construction de l'autonomie et de la mobilité pour favoriser l'insertion sociale et professionnelle des jeunes.

Depar les valeurset les objectifs de ce dispositif, le service départemental d'incendie et de secours doit en devenir un acteur notamment à travers la deuxième phase de leur service national universel.

Le SNU est une démarche individuelle qui s'effectue sur la base du volontariat. Elle se découpe en 3 phases.

• Un séjour de cohésion

La 1ère étape consiste à un séjour de cohésion en dehors du département avec une centaine de jeunes venus de toute la France (durée 2 semaines).

• Une mission d'intérêt général

La 2ème étape concerne la réalisation d'une mission d'intérêt général au sein d'une structure proche du domicile dans différents domaines (durée: 84 heures ou 12 jours).

• Un engagement volontaire

Enfin à l'issue de la mission d'intérêt général, il est possible de poursuivre un engagement dans un dispositif de volontariat comme le service civique, ou par du bénévolat. Cette étape peut être réalisée jusqu'au 24 ans et dure de 3 à 12 mois.



44

Transformer les jeunes du SNU en ambassadeurs.

Transformer les jeunes du SNU en ambassadeurs.

44

Impliquer le SNU dans la **création des outils pédagogiques** de sensibilisation et de formation.

Accompagner et faciliter le SNU qui souhaite devenir **SPV en fin de mission.**

Impliquer le SNU dans l'**animation des actions de sensibilisation** auprès des écoles et du grand public.

Le grand **public**, acteur de la **sécurité**



Accroître la résilience des territoires face aux catastrophes et les situations d'urgence en mobilisant activement le grand public.

La sécurité civile est un enjeu crucial pour la société. Ces dernières années, il est devenu de plus en plus évident que le grand public joue un rôle dans la prise en charge des situations d'urgence.

Néanmoins, pour que le grand public puisse jouer un rôle efficace, il est essentiel de préparer la population avec des moyens adéquats. Les sapeurs-pompiers de la Savoie peuvent aussi jouer un rôle en ce sens en mettant en œuvre des outils et des ressources.

L'ensemble des actions peuvent être rassemblées à travers une cause départementale ayant pour slogan

“ Soyons prêts, ensemble ”

“ Prêts pour l'avenir, territoire en sécurité ”

45

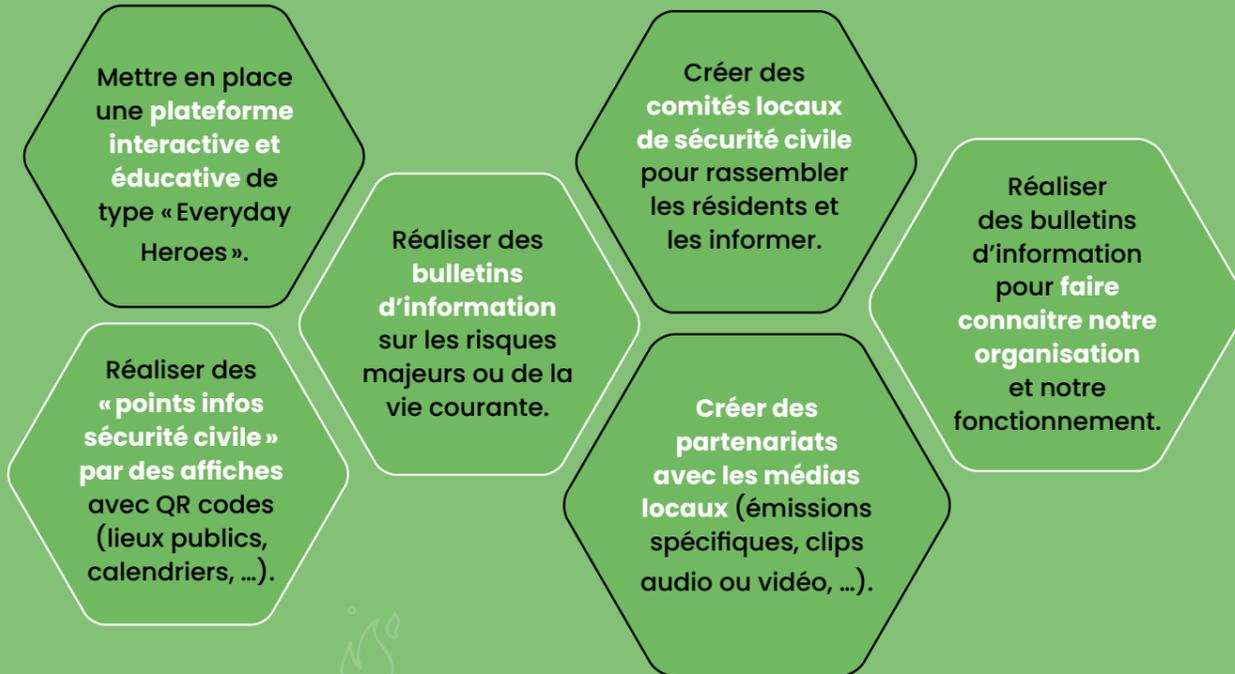
Informier et sensibiliser la population

Éduquer la population à la sécurité civile et préparer des acteurs

46

Informer et sensibiliser la population

45



Éduquer la population à la sécurité civile

46



Les **élus**, acteurs de la **sécurité**



Maintenir des liens entre les élus locaux et les centres d'incendie et de secours.

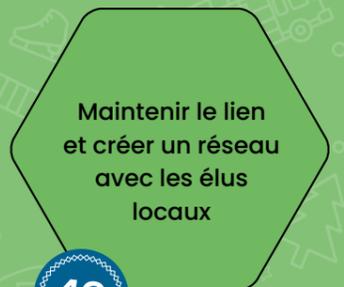
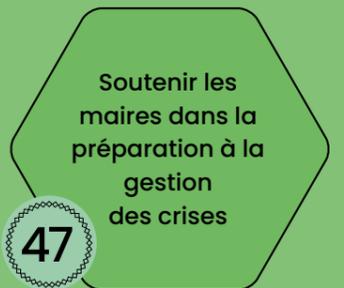
Le maire a un rôle à jouer dans la sécurité dans sa commune car il dispose d'un pouvoir général de police administrative. Le maire doit donc faire face aux risques majeurs et aux menaces. Le maire est le directeur des opérations de secours (DOS) sur le territoire de sa commune. À ce titre, il prend les mesures :

- D'alerte et d'information des populations
- De mise à l'abri des populations, y compris de passage, tels que les naufragés de la route
- De soutien aux sinistrés
- D'appui aux services de secours

Pour ce faire, celui-ci s'appuie sur des outils comme les plans communaux de sauvegarde (PCS), des moyens d'alerte, des moyens techniques (groupes électrogènes, couvertures de survie, salles, ...) et humains (réserve communale, correspondant incendie et secours, ...).

Le « correspondant incendie et secours » est désigné par le maire et l'assiste sur l'ensemble de ces missions. Il est l'interlocuteur privilégié du SDIS dans la commune sur les questions relatives à la prévention, la protection et la lutte contre les incendies.

Le service départemental d'incendie et de secours doit, aujourd'hui, renforcer le lien entre les élus tant au niveau local que départemental à travers des actions d'accompagnement, de soutien et d'information.



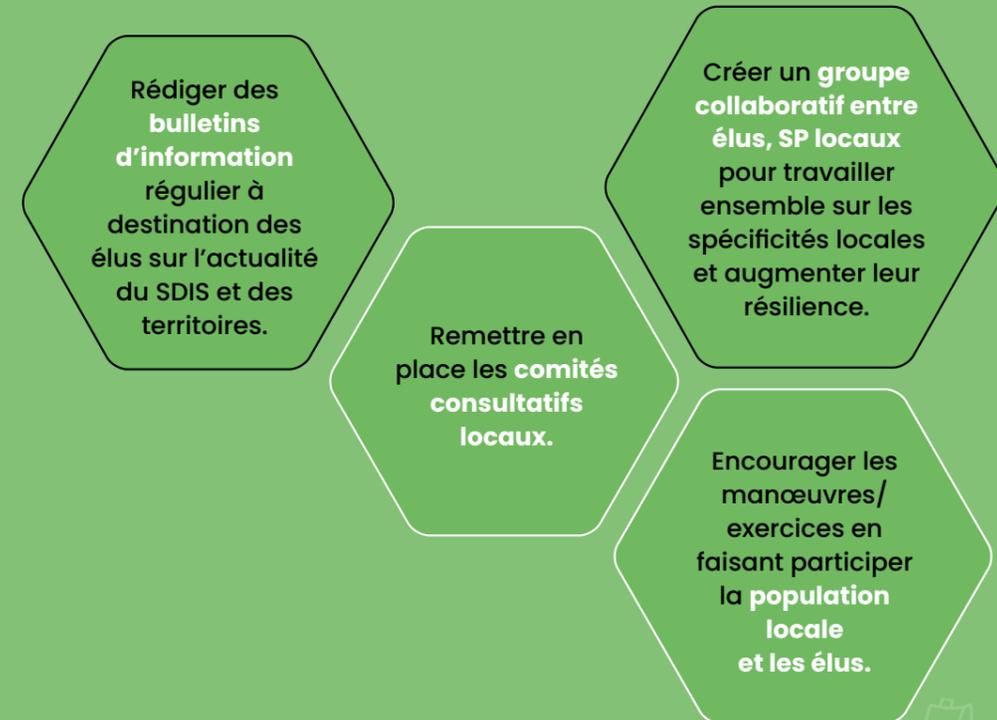
Soutenir les maires dans la préparation des gestions des crises

47



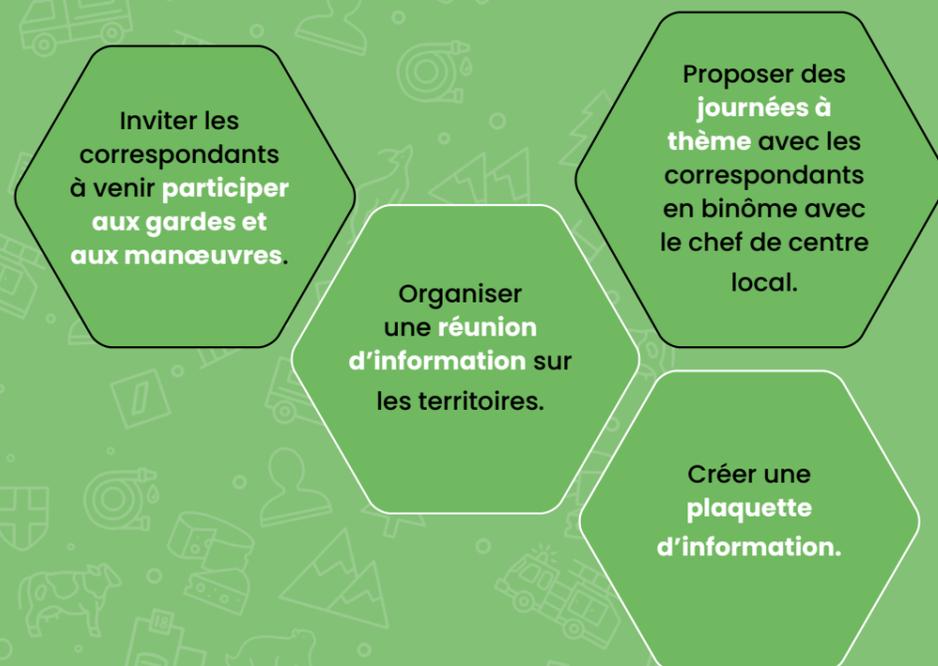
Maintenir le lien et le réseau avec les élus locaux

49



Accompagner la mise en place du correspondant incendie et de secours

48





L' **équipe** de soutien opérationnel et **logistique**



Évoluer vers une unité départementale de Soutien Opérationnel et Logistique (USOL)

Il n'existe pas de réserve citoyenne des SIS en Savoie. Néanmoins, depuis 2019, une équipe départementale de soutien est créée. Elle a pour mission d'apporter une aide bénévole humaine et/ou technique lors des actions organisées par le réseau associatif ainsi qu'un soutien et un appui au SDIS 73 pour certaines missions programmées.

Cette équipe est composée d'anciens sapeurs-pompiers dans une bonne forme physique et médicale dont la candidature est validée par décision conjointe du Président de l'UDSP et du Directeur du SDIS de la Savoie.

Ces membres sont placés dans chaque CIS sous l'autorité et la responsabilité d'un cadre désigné par le chef de centre.

Aujourd'hui, elle est composée d'environ 12 anciens pompiers actifs. En parallèle, le SDIS de la Savoie organise la logistique sur intervention par le déclenchement d'un fourgon de soutien logistique et d'une équipe de sapeurs-pompiers.

Pour soutenir cette équipe, nous devons :

- Faire évoluer le cadre structurant de l'unité départementale
- Définir les modalités de recrutement
- Définir les missions et les modalités d'engagement
- Mettre à disposition des moyens techniques et financiers
- Communiquer en interne et en externe

Faire évoluer le cadre structurant de l'unité départementale

50

Définir les modalités de recrutement

51

Définir les missions et les modalités d'engagement

52

Communiquer en interne et en externe

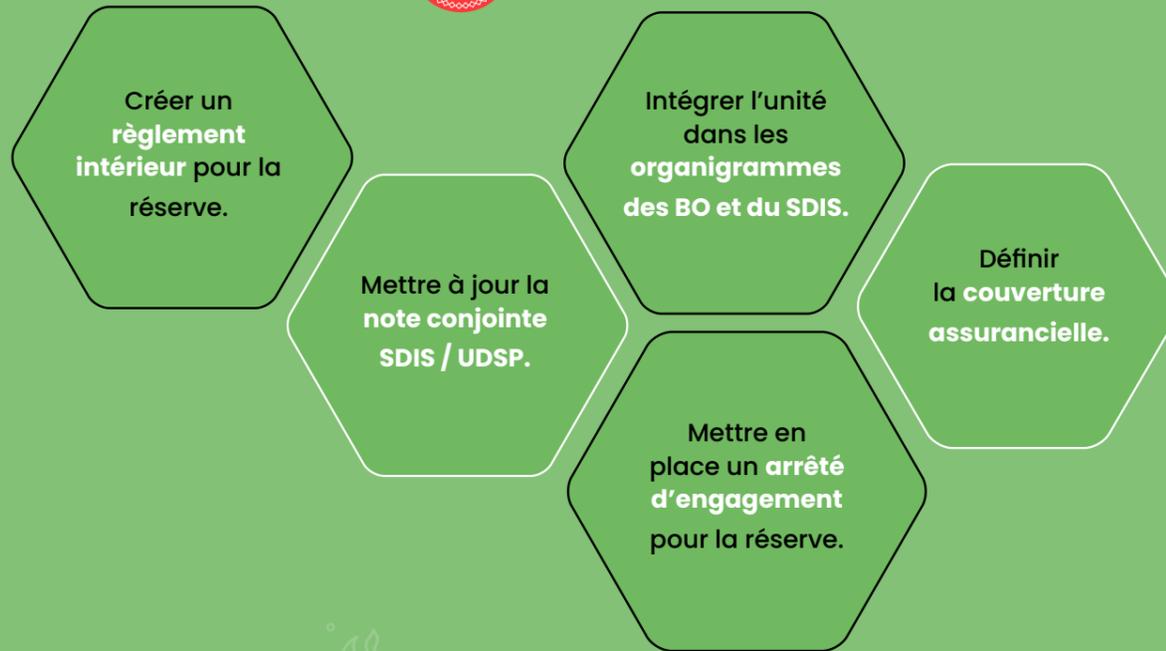
53

Mettre à disposition des moyens techniques et financiers

54

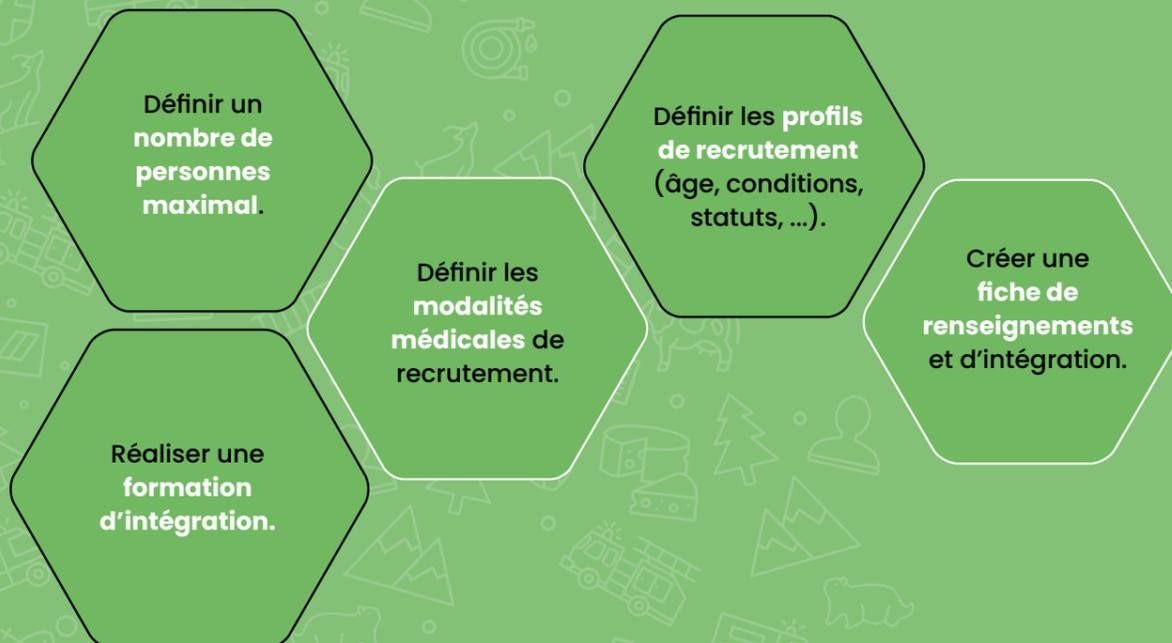
Mettre en place un cadre structurant

50



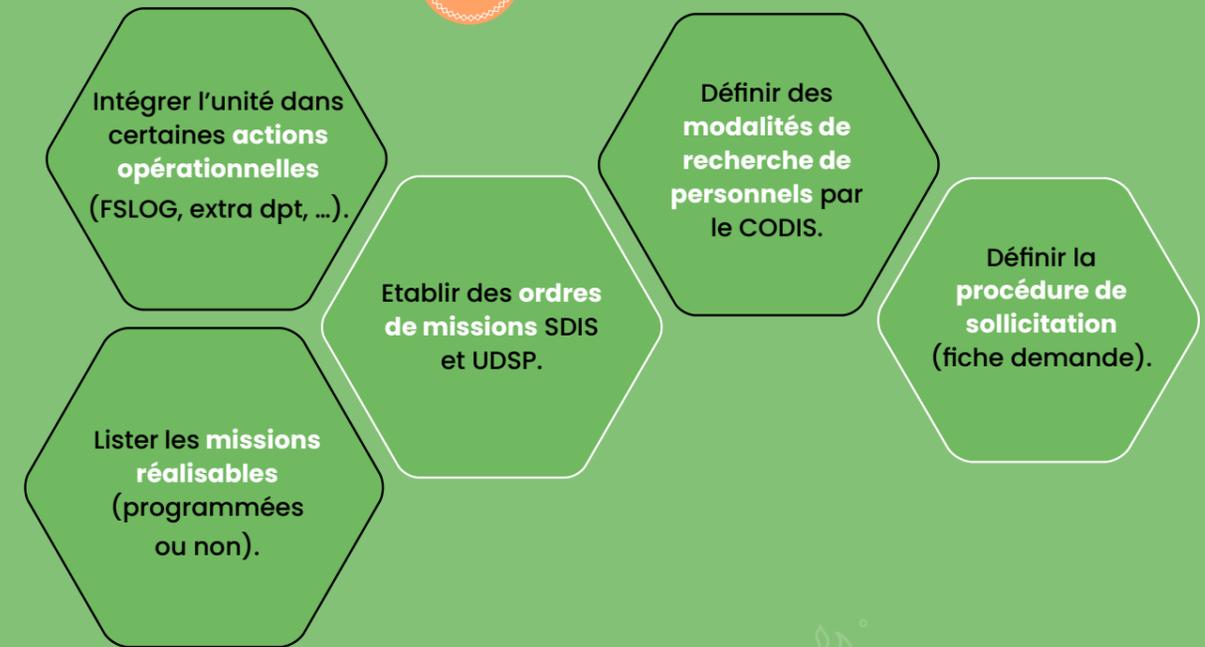
Définir les modalités de recrutement

51



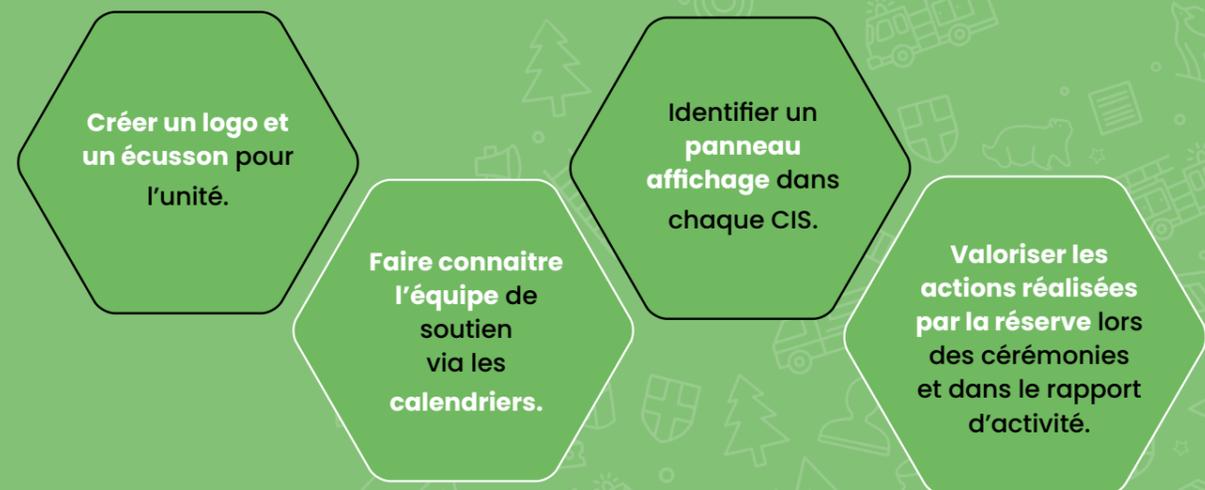
Définir les missions et les modalités d'engagement

52



53

Communiquer en interne et en externe



Mettre à disposition des moyens d'actions

54

Mettre en place une tenue spécifique et reconnaissable.

Permettre une prise en compte des visites médicales pour les permis PL.

Identifier un CIS support de l'unité départementale.

Permettre une prise en compte des frais kilométriques.



Le réseau associatif



Positionner l'ensemble du réseau associatif au centre de notre organisation

Le réseau associatif dans son ensemble (FNSPF, UR, UDSP et les amicales) joue un rôle essentiel dans la coordination, la représentation, le soutien et la promotion du travail et de l'activité de sapeur-pompier, contribuant ainsi à assurer le bien-être au sein de notre structure. Cela passe notamment par :

- La représentation des sapeurs-pompiers volontaires et professionnels,
- La participation à la formation de la population,
- L'accompagnement des amicales,
- La gestion des œuvres sociales destinées à aider les sapeurs-pompiers et leurs familles,
- L'organisation d'évènements permettant à l'ensemble des sapeurs-pompiers de se retrouver et d'échanger dans la convivialité et le partage.

L'ensemble du réseau associatif est en difficulté : méconnaissance du rôle et missions des associations, absence de communication et de transfert de l'information, manque de dynamisme et de volonté de s'impliquer de la part de certains adhérents.

Nous devons redynamiser le réseau associatif au local et le replacer au centre de nos valeurs que sont la solidarité et la cohésion au travers des 4 mesures.

Communiquer au sein de l'organisation sur le rôle et les missions du réseau associatif

55

Accompagner le fonctionnement et l'organisation des amicales

56

Créer de la cohésion, du partage et du lien social au sein et entre les différentes structures

57

Mettre en place des avantages pour les pompiers volontaires et leur famille et diffuser les programmes existants

58

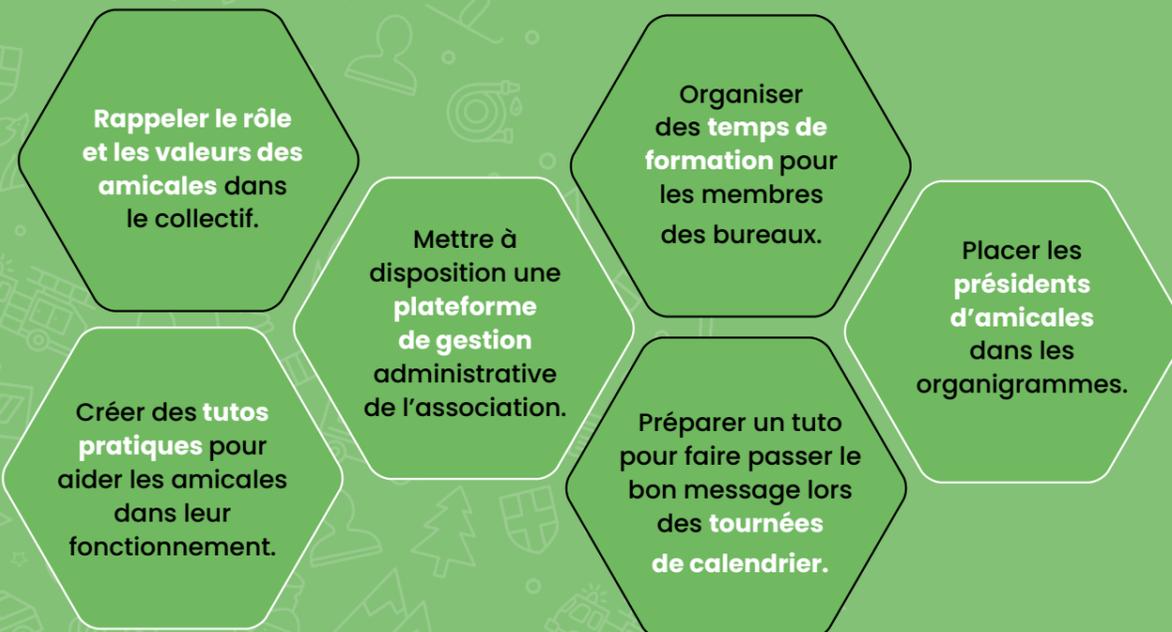
Communiquer en interne

55



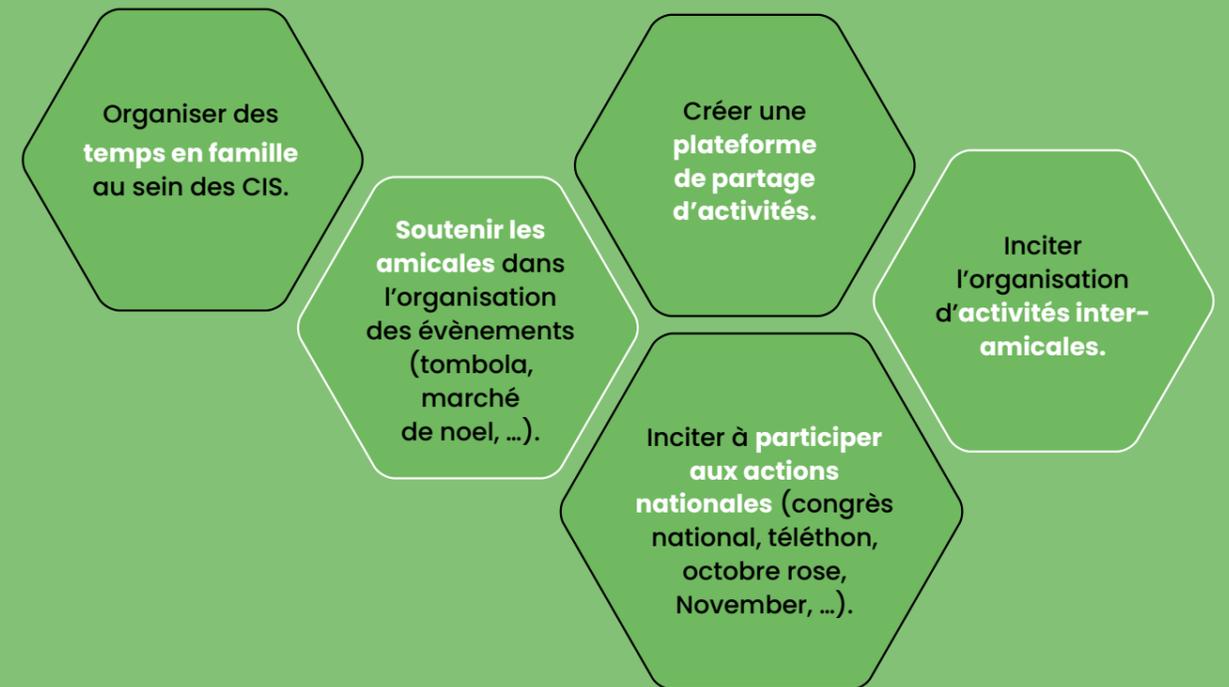
Accompagner les amicales

56



Créer de la cohésion et du lien social

57



Mettre en place des avantages pour les SPV

58



Ils ont participé aux
groupes de travail et
aux ateliers d'échanges...

