



SDIS
32

SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS DU GERS

Groupement Pilotage Stratégique

Service Promotion du volontariat

PLAN PLURIANNUEL DE
PROMOTION DU VOLONTARIAT
2024-2025-2026

DOCUMENT DE TRAVAIL

SOMMAIRE

EDITO	3
--------------------	----------

Introduction	3
---------------------------	----------

I/ Etat des lieux.....	5
-------------------------------	----------

A/ Données générales sur le territoire (extrait du SDACR)	6
---	---

B/ Le profil type du SPV Gersois en 2023	6
--	---

C/ Le volontariat dans le département du Gers en 2023	7
---	---

II/ Définition des objectifs	30
---	-----------

Objectif 1 : Recruter	32
-----------------------------	----

Objectif 2 : Pérenniser	38
-------------------------------	----

Objectif 3 : Améliorer la disponibilité.....	46
--	----

III/ Prévisionnel des actions et budgétisation	51
---	-----------

Planification des actions.....	52
--------------------------------	----

Répartition financière.....	56
-----------------------------	----

Tableau de suivi des actions	58
---	-----------

EDITO



Dans le prolongement des documents structurants du SDIS 32, *Projet d'établissement 2020-2025, Schéma départemental d'analyse et de couverture des risques, Règlement opérationnel et Règlement intérieur*, j'ai souhaité, en accord avec la gouvernance du SDIS, impulser une dynamique spécifique en matière de développement du volontariat, d'intensification de la culture de santé, sécurité et qualité de vie, ainsi que de maîtrise des risques psychosociaux.

Ces axes majeurs pour notre service seront de nature à améliorer la performance globale et la résilience de notre organisation.

2024 sera l'année des premières assises départementales du volontariat pour lesquelles l'ensemble des forces vives et des partenaires du SDIS seront mobilisés.

Je sais pouvoir compter sur votre engagement total afin de mener à bien ces dossiers stratégiques.

Bien à vous,

Colonel Hors-Classe Jean-Louis FERRES

Le Directeur Départemental des Services d'Incendie et de Secours du Gers

Chef du Corps Départemental

Document réalisé conformément aux axes 2 et 3 du Projet d'Établissement.

**ENSEMBLE,
CONSTRUISONS NOTRE AVENIR**



Introduction

Le SDIS du Gers est composé de 43 centres d'incendie et de secours s'appuyant principalement sur un effectif de 1276 sapeurs-pompiers volontaires et soutenus par 83 sapeurs-pompiers professionnels en 2023.

Ainsi, la réponse opérationnelle dépend majoritairement de la disponibilité des SPV.

L'environnement sociétal et départemental joue en la défaveur de l'engagement volontaire depuis une dizaine d'années.

En effet, plusieurs facteurs sont à prendre en considération, à savoir :

La baisse de l'engagement citoyen de moins en moins solidaire face à un individualisme grandissant ;

Le contexte économique contraignant qui induit des difficultés pour les employeurs à libérer leurs salariés sapeurs-pompiers volontaires ;

En effet, dans le département du Gers 89,9% des établissements inscrits au registre du commerce et des sociétés fonctionnent avec une moyenne de 4 salariés et 12 939 établissements représentant 3.4% du tissu économique de la région Occitanie.

Le secteur agricole représente 12% de l'emploi, soit trois fois plus qu'en Occitanie, mais le Gers se classe dans le dernier tiers des 88 départements de province pour le poids de chacun des autres secteurs avec 11% des emplois dans l'industrie, 7% dans la construction et 71% dans le tertiaire.

Une population vieillissante sur un territoire peu peuplé ;

Le Gers fait partie des départements les plus ruraux de France et figure parmi les moins densément peuplés de province avec 30 habitants au km².

Au 33^e rang des départements de province par sa superficie, avec 191 000 habitants il est un petit département par sa population. Sa part des personnes âgées de 60 ans ou plus est passée de 33% en 2014 à 35% en 2019, à savoir 6% de plus que la région Occitanie.

Le département présente une superficie de 6257km² et nécessite un maillage des secours important.

Afin de répondre à l'objectif d'accroissement et de maintien des effectifs dans les centres d'incendie et de secours qui le nécessitent et dans l'objectif d'apporter la réponse opérationnelle adéquate au besoin du département, le présent Plan Pluriannuel de Promotion du Volontariat propose trois parties : un état des lieux, la définition d'objectifs et un prévisionnel d'actions à mettre en place avec budgétisation.



I/ Etat des lieux

A/ Données générales sur le territoire (extrait du SDACR)

Le département du Gers compte 191 091 habitants avec un taux de personnes d'âge supérieur à 60 ans est en 2017 de 34,6% alors qu'il est de 21,5% au niveau national.

Le vieillissement de la population se traduit par une augmentation du secours à personne sur tout le territoire et particulièrement en zone rurale.

En zone urbaine et péri-urbaine, essentiellement à l'est du département, le volontariat est mis à mal en raison des contraintes professionnelles.

En effet, leur emploi généralement situé en département limitrophe ne leur permet guère d'être disponible en journée ouvrée.

B/ Le profil type du SPV Gersoises en 2023

Sexe : Homme – 74.4 % (moyenne nationale 80 %)

Age : 38 ans - (moyenne nationale : 36 ans)

Catégorie socio-professionnelle : Employé de la fonction publique

Durée d'engagement : 13 ans et 11 mois

ZOOM CONVENTIONS

Conventions : 24.4 % de SPV conventionnés au 30/09/2023.

Disponibilité en journée pour intervention : 21.6 % sont autorisés à quitter leur emploi, soit 88,5 % des conventionnés.

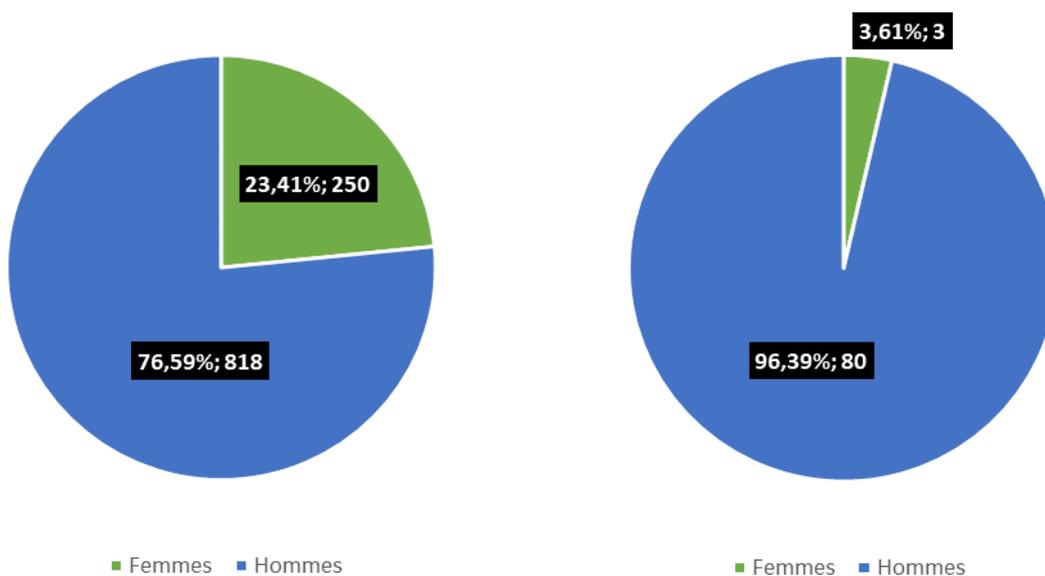
Disponibilité en journée pour formation : 22.5 % sont autorisés à quitter leur emploi, soit 92,1 % des conventionnés et parmi eux 24.2 % en qualité de formateurs.

C/ Le volontariat dans le département du Gers en 2023

On comptabilise 1261 sapeurs-pompiers volontaires sur le département.

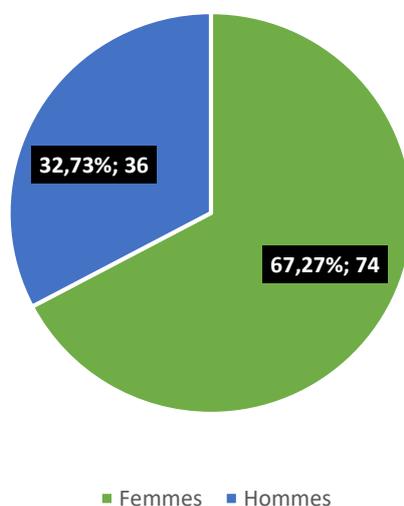
On remarque que 1068 sapeurs-pompiers sont exclusivement volontaires, 110 SPV font partie de la Sous-Direction Santé (SDS) et que 3 SPP ne disposent pas du double statut PRO/VO sur un total de 83 SPP.

Répartition des SPV par sexe (hors Pro/vo et hors SDS) au 23/10/2023 Répartition des SPP par sexe (hors SDS) au 23/10/2023

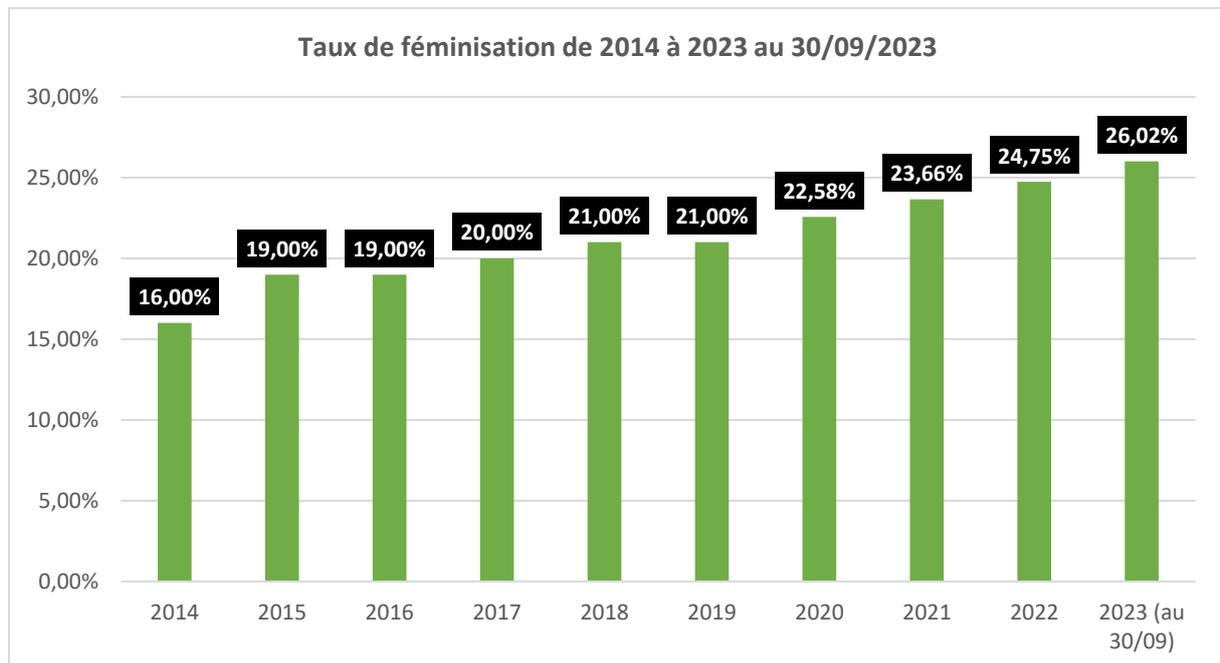


La sous-direction santé (SDS) possède le plus de féminisation avec 67,2% de femmes dans ses effectifs.

Répartition du personnel de la SDS par sexe



Le taux de féminisation dans le département est de 26.02% (incluant pro/vo et SDS), ainsi supérieur à la moyenne nationale qui est de 20%.



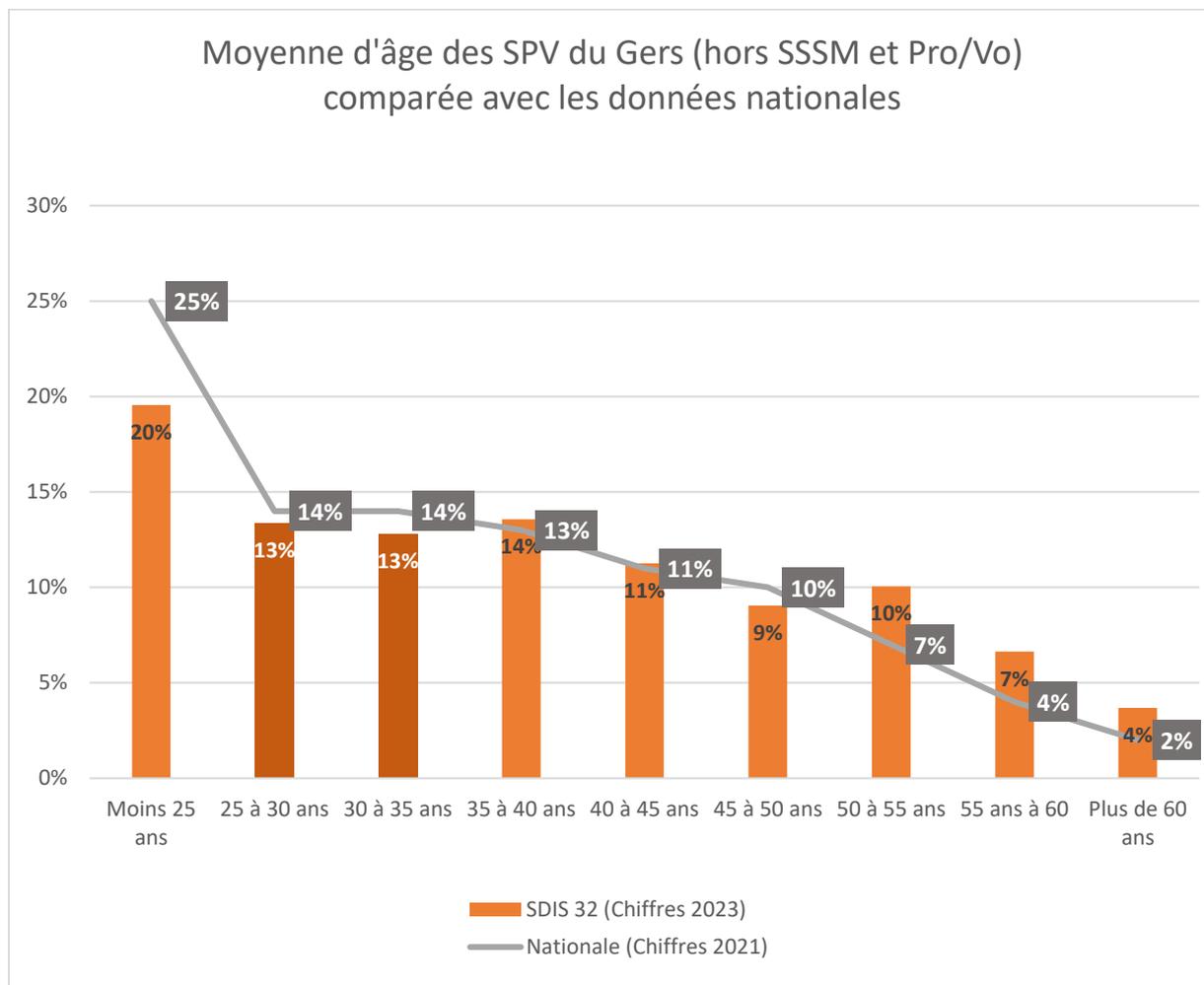
Parmi les 327 femmes sapeurs-pompiers volontaires du Gers, 22.6% des femmes SPV font partie de la Sous-Direction Santé (SDS).

On constate une féminisation plus importante chez les SPV hors pro/vo et hors SDS vo que chez les SPP, puisque les femmes représentent 23.4% des 1068 sapeurs-pompiers volontaires et 3.6% de l'effectif des 83 sapeurs-pompiers professionnels.

Une progression est notable sur la féminisation, toutefois les efforts sont à poursuivre.

1- La pyramide des âges

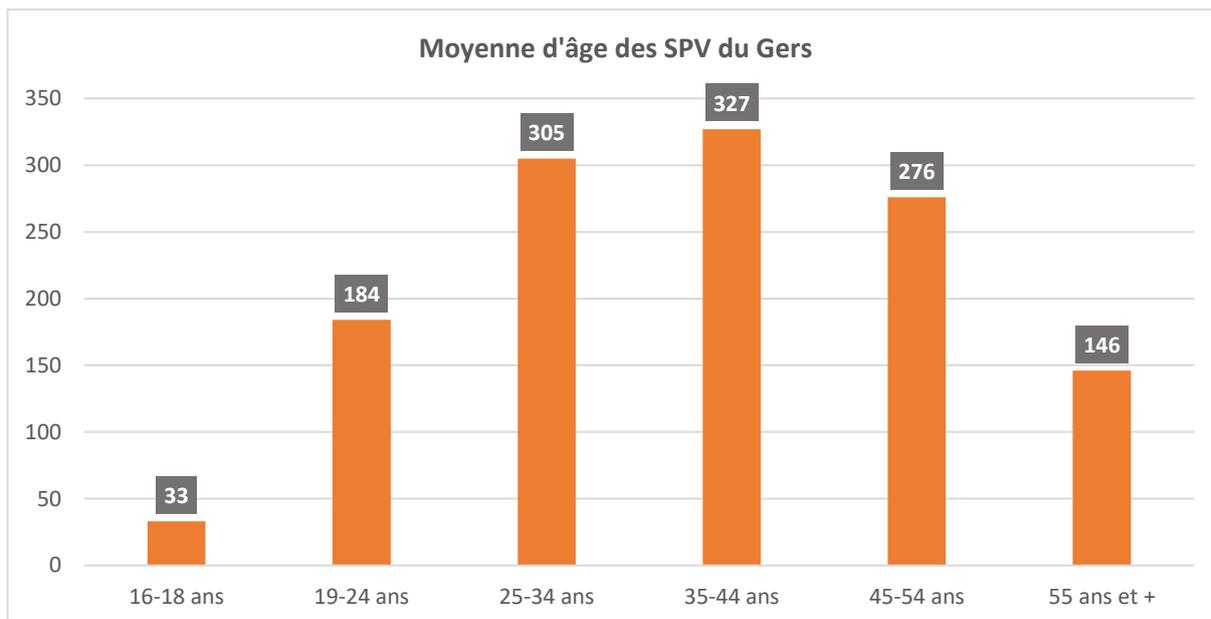
La moyenne d'âge des sapeurs-pompiers volontaires gersois est de 38 ans, soit supérieure à la moyenne nationale qui est de 36 ans.



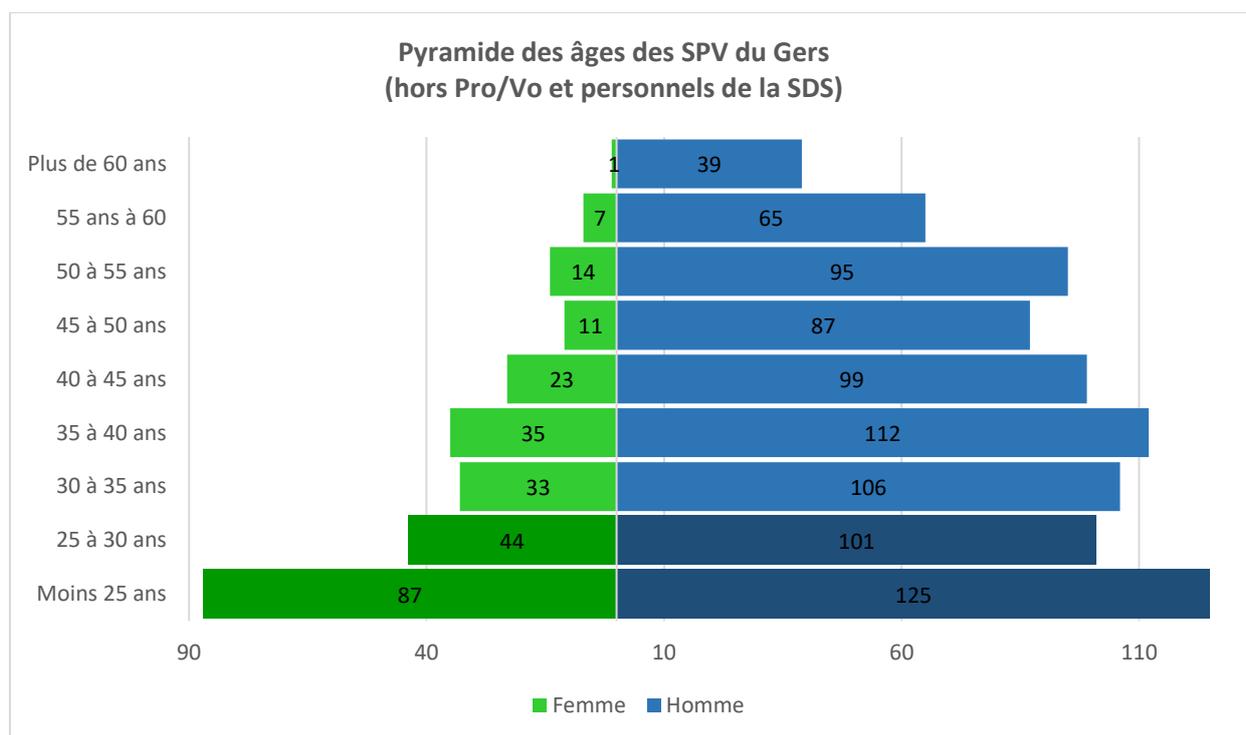
Les moyennes d'âges se rejoignent pour les 25 à 35 ans aussi bien niveau départemental que national les SPV représentent plus de 20% des effectifs, définissant ainsi la cible principale des recrutements.

Pour les tranches d'âge comprises entre 25 et 35 la moyenne gersoise est légèrement inférieure à celle nationale.

Les efforts pour maintenir les moyennes des autres tranches d'âge doivent être poursuivis et, plus que jamais, le cœur de notre action doit être orienté vers le recrutement des 25-35 ans.



En 2023, les femmes SPV du département ont une moyenne d'âge de 34 ans contre une moyenne de 40 ans pour les hommes, hors sapeurs-pompiers professionnels/ volontaires.



On remarque que les femmes SPV sont plus jeunes que les hommes. Aussi, 87 femmes SPV ont moins de 25 ans, alors que 44 d'entre elles ont entre 25 et 30 ans. On constate un grand écart sur ces deux tranches d'âges.

Plus précisément, on note une forte baisse des engagements passé l'âge de 25 ans, celle-ci est mise en exergue par le croisement de ces mêmes données avec celles des hommes.

Cette constatation nous amène à nous interroger sur l'écart d'âge qui se trouve entre les hommes et les femmes SPV, qui pourrait s'expliquer par de nombreux facteurs, tels que : le nombre de l'effectif H/F, l'intégration de la femme au sein des casernes, la pérennisation de leurs engagements et le partage des temps pour les hommes et les femmes sur le territoire.

L'enquête du *Groupe Division Familiale du Travail Matisse* montre comment se conjuguent cinq temps dans la vie des individus. Sur une journée de 24 heures, au niveau national, les femmes ont 1h de moins que les hommes pour le temps « hors-travail », ce qui correspond à 365 heures sur l'année.

Par ailleurs, l'Insee informe que l'âge moyen de la mère à la naissance dans le Gers en 2022 est de 30,4 ans. Cette donnée additionnée au manque de temps « personnel » des femmes expliquerait en partie la forte baisse d'engagement des femmes SPV après l'âge de 25 ans et de 30 ans.

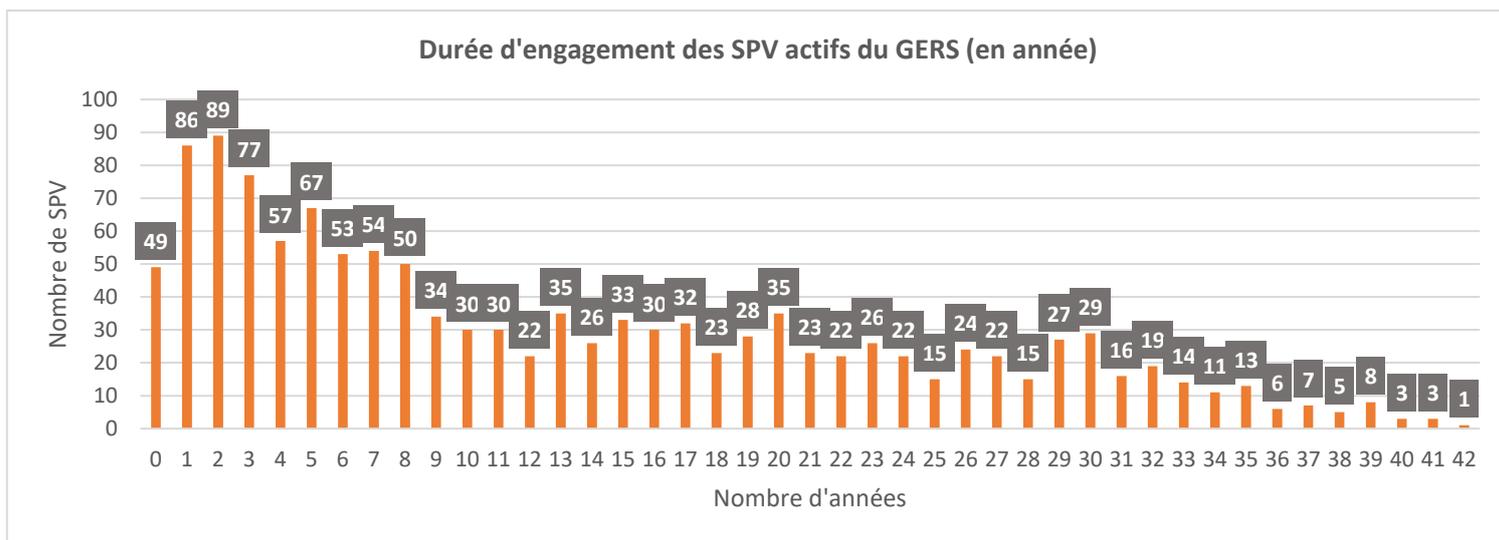
Le recrutement de femmes sapeurs-pompiers reste à ce jour un réel défi pour le SDIS 32 qui met tout en œuvre pour féminiser davantage les effectifs.

Les campagnes visant au recrutement de personnels féminins ont vraisemblablement été plus efficaces auprès des jeunes générations, les efforts à venir pourraient être orientés vers toutes les générations.

2- L'engagement

a) Durée d'engagement

Au 31 juillet 2023, la durée moyenne d'engagement dans le département est de 13 ans et 11 mois, ainsi supérieure à la moyenne nationale de 11 ans et 7 mois.



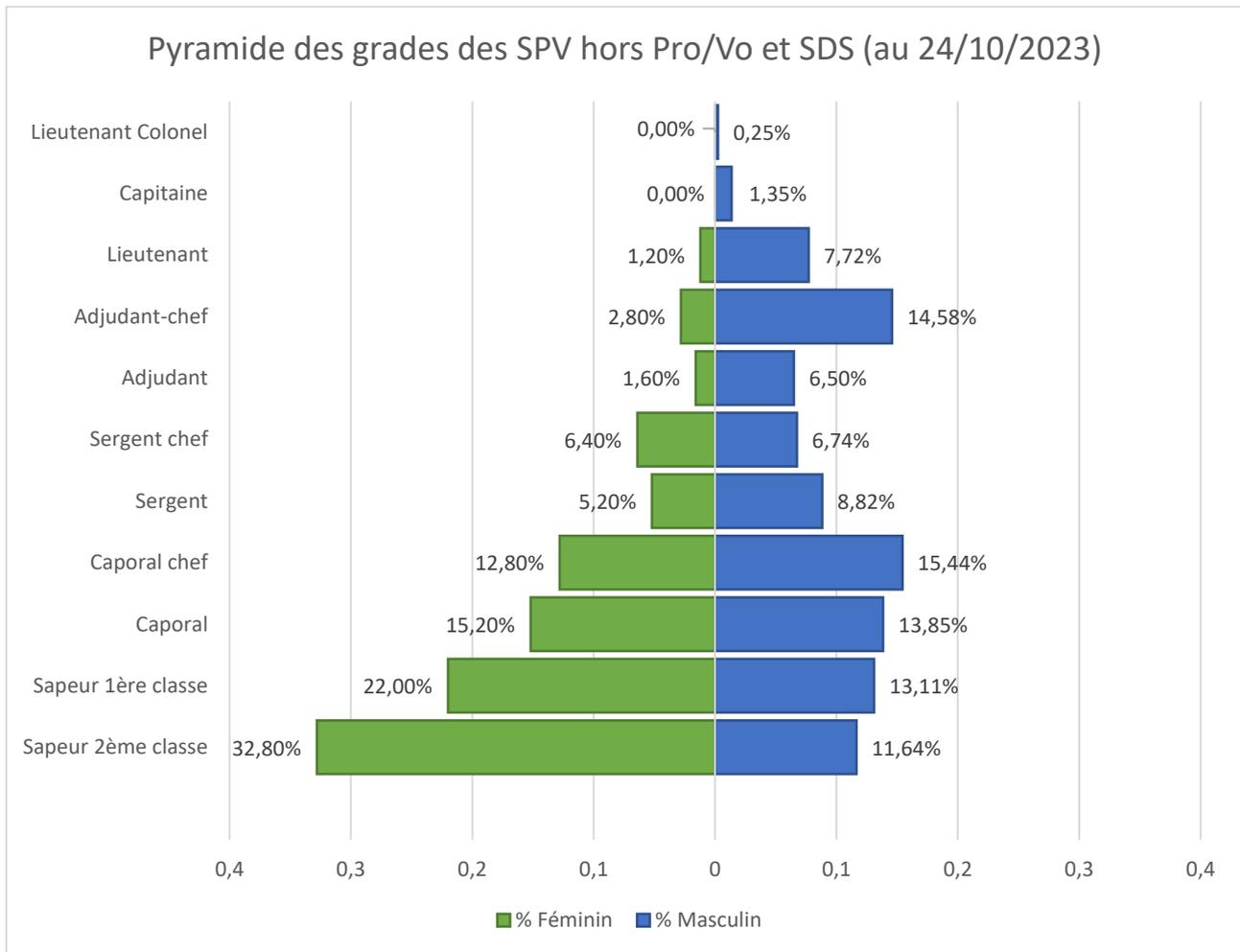
La disparité entre les femmes et les hommes est davantage marquée au niveau national avec une moyenne de 7 ans et 1 mois d'engagement pour les femmes contre 12 ans et 3 mois pour les hommes, qu'au niveau départemental avec une moyenne de 7 ans et 9 mois d'engagement pour les femmes contre 14 ans et 11 mois pour les hommes.

Le Gers fait partie des départements épargnés parvenant à pérenniser ses engagements SPV malgré les difficultés rencontrées, notamment suite à la période COVID de 2020.

Toutefois les efforts restent à maintenir au regard des difficultés de recrutement rencontrées pour certains CIS positionnés sur des communes dépourvues d'un bassin d'emplois attractifs et d'un vivier de candidatures.

En conclusion, un travail sur la pérennisation des engagements SPV féminins est fortement préconisé au niveau départemental, ceci au regard de la faible durée d'engagement chez les femmes en comparaison à celle des hommes.

b) Répartition par grade des durées d'engagement



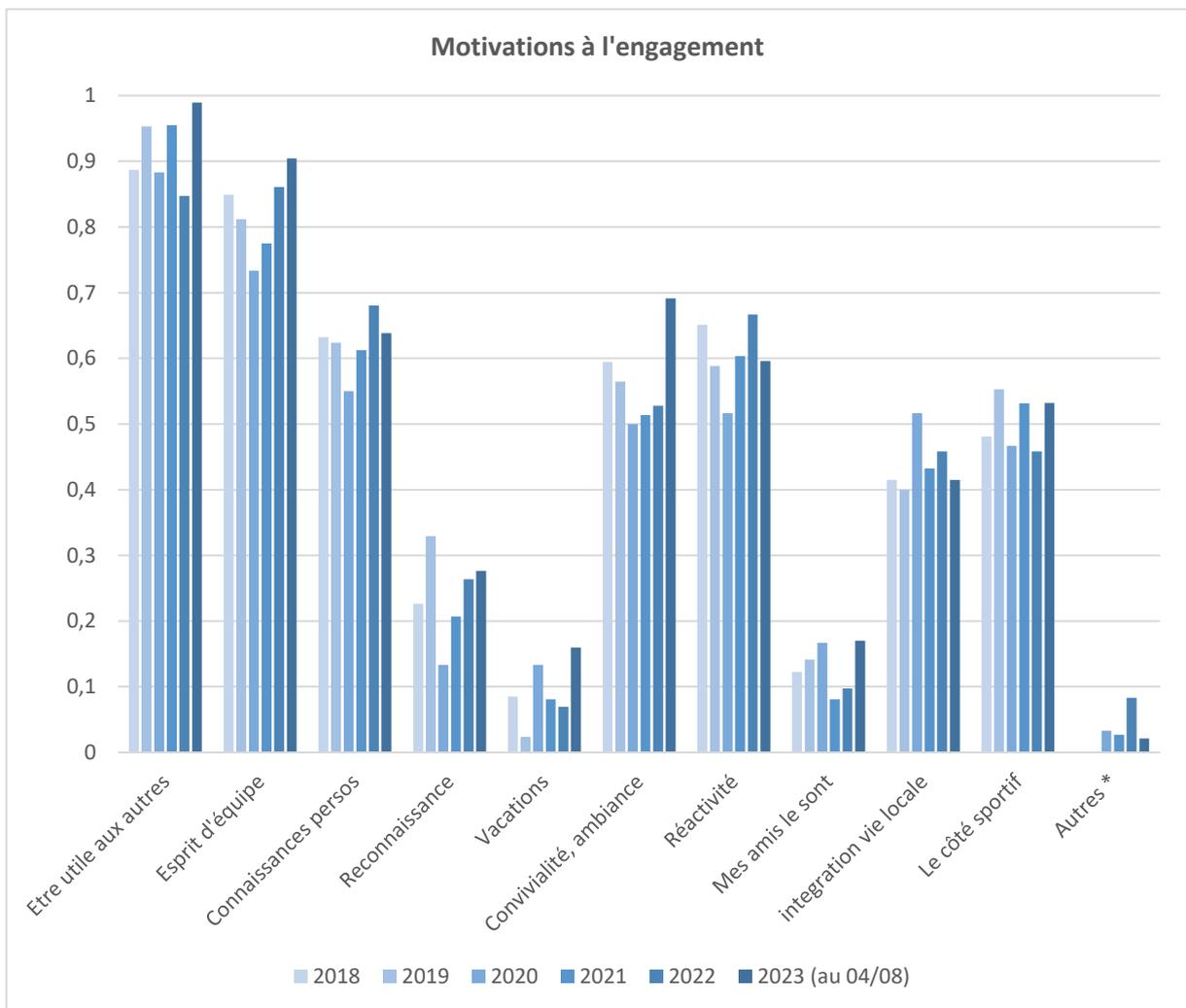
On note une proportion plus faible de sous-officier supérieur chez les femmes qui peut être liée pour partie à la durée d'engagement des intéressées, mais qui doit rester une source préoccupation en matière de développement du volontariat tout comme l'accès aux fonctions d'officier pour les personnels féminins

Ces données peuvent nous amener à nous interroger sur l'égalité des chances homme/femmes relatives aux perspectives d'évolution de l'engagement SPV féminin.

c) Motivation de l'engagement

Les questionnaires (QCM) transmis, dans les dossiers d'engagement et/ou lors des Sessions d'accueil, auprès des stagiaires SPV permettent notamment de connaître les principales motivations des nouveaux engagés.

Parmi le top 3 des motivations à l'engagement sur ces cinq dernières années, la notion d'« être utile aux autres » arrive première au classement suivi de près par l'« esprit d'équipe » et les « connaissances personnelles » qui ont influencées le choix du nouvel engagé sapeur-pompier volontaire.



En 2023, on peut remarquer une recherche de « convivialité » des nouveaux entrants. Ainsi, les années post COVID semblent changer le paradigme.

3- Le recrutement

Après un essoufflement des recrutements notable en 2016, puis en 2019, la tendance semble s'inverser en 2020, notamment grâce à la mise en place de campagnes de recrutements centrées sur l'analyse du besoin par centre de secours en prenant en considération différents facteurs, tels que :

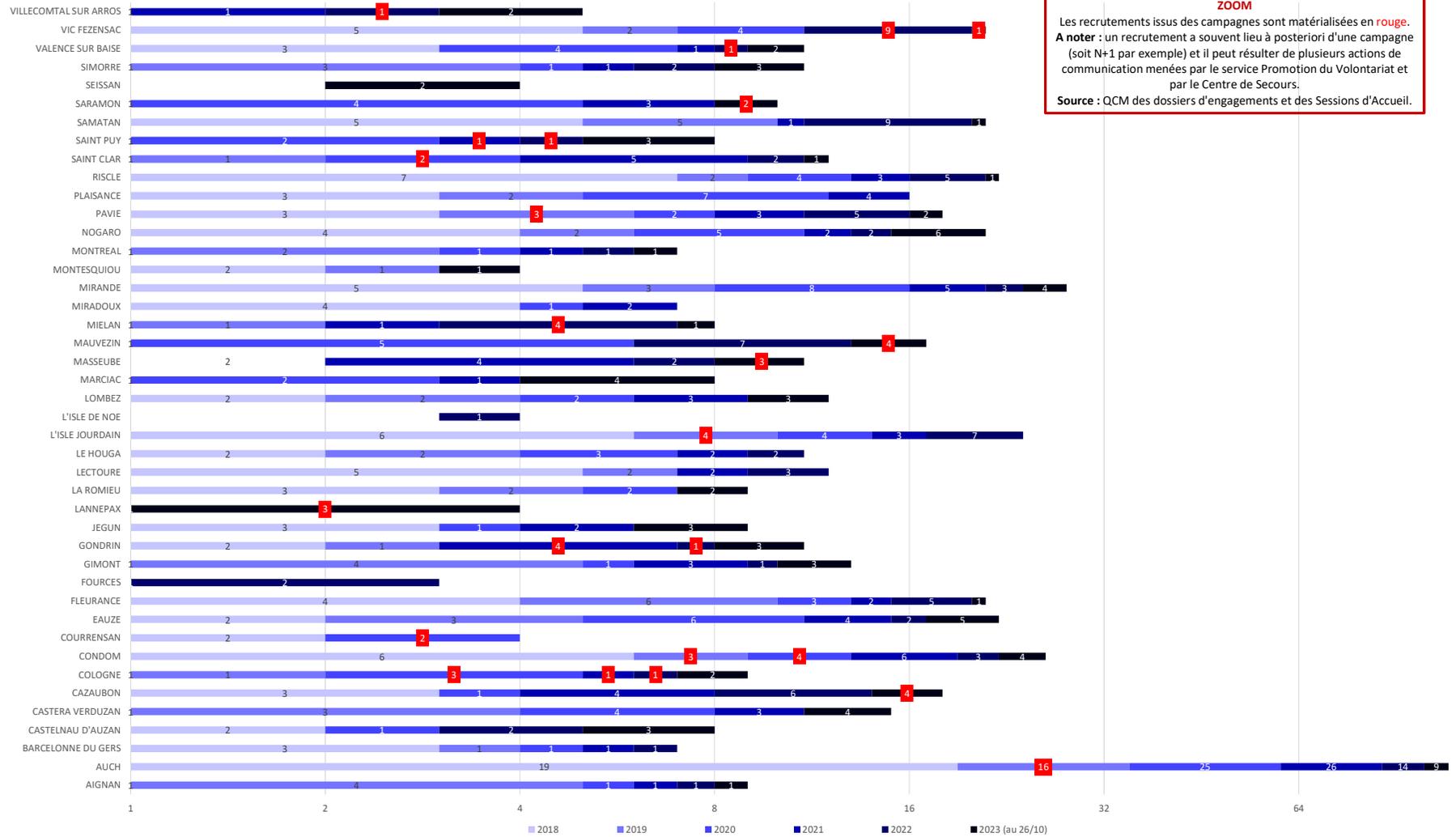
- les créneaux de disponibilité à couvrir ;
- le nombre de pompiers du centre disponible par plage de vie sociale ;
- les départs prévisibles, les engagements fragiles ;
- la capacité d'accueil et de formation de stagiaires en simultané ;
- la mise en place d'un collectif de recrutement au sein de la caserne ;
- la définition des profils recherchés (cœur de cible) ;
- la définition d'actions de communication et marketing participatives, ainsi que la délimitation du secteur de recrutement.

Le travail mené sur la promotion du volontariat permet de maintenir une certaine stabilité des effectifs.

Chaque année les 43 centres d'incendie et de secours du département recrutent de nouveaux engagés volontaires.

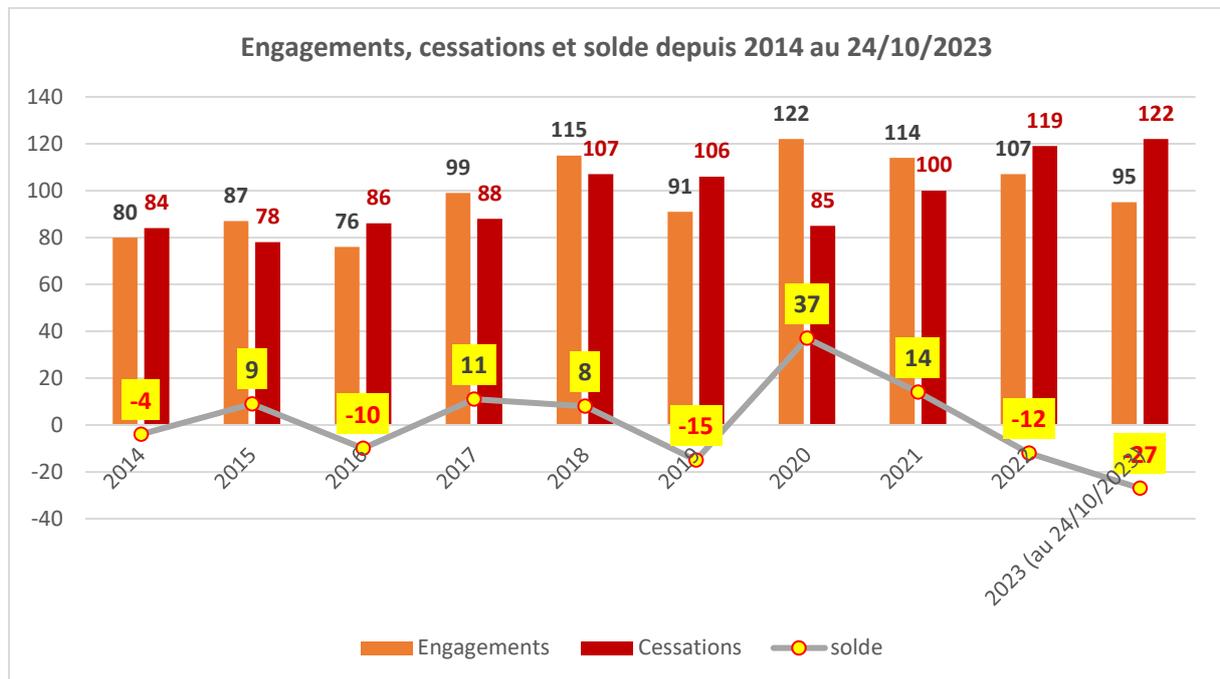
Vous trouverez ci-après le *Bilan du nombre de recrutements des SPV du Gers* par année de 2018 à 2023, mis en parallèle des campagnes de recrutement.

Recrutements des 5 dernières années (par centre de secours)



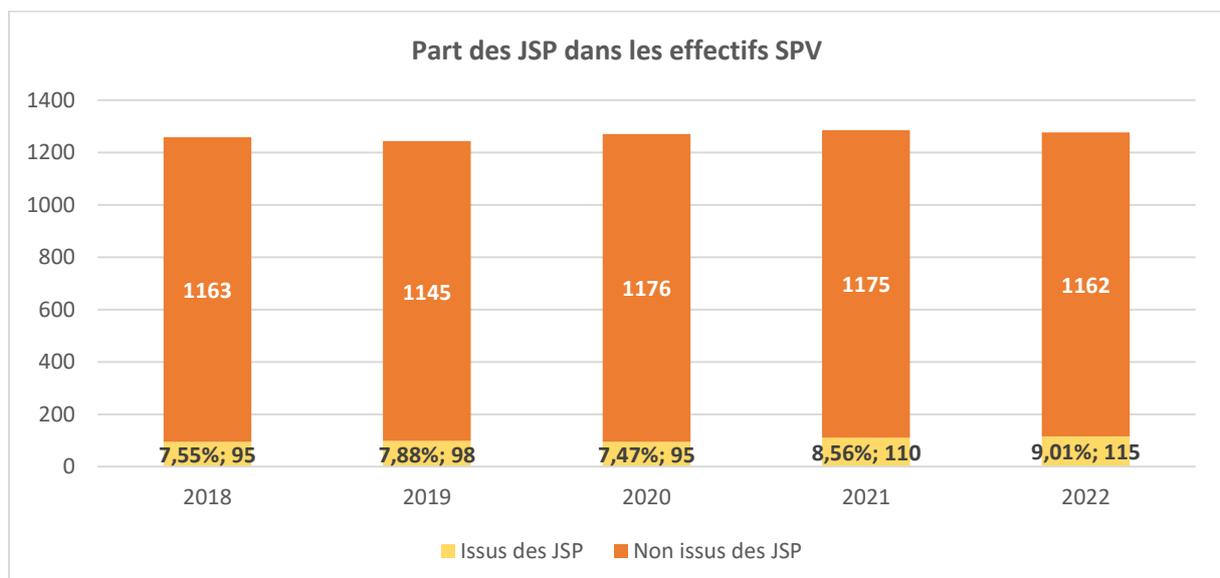
ZOOM
 Les recrutements issus des campagnes sont matérialisés en rouge.
A noter : un recrutement a souvent lieu à posteriori d'une campagne (soit N+1 par exemple) et il peut résulter de plusieurs actions de communication menées par le service Promotion du Volontariat et par le Centre de Secours.
 Source : QCM des dossiers d'engagements et des Sessions d'Accueil.

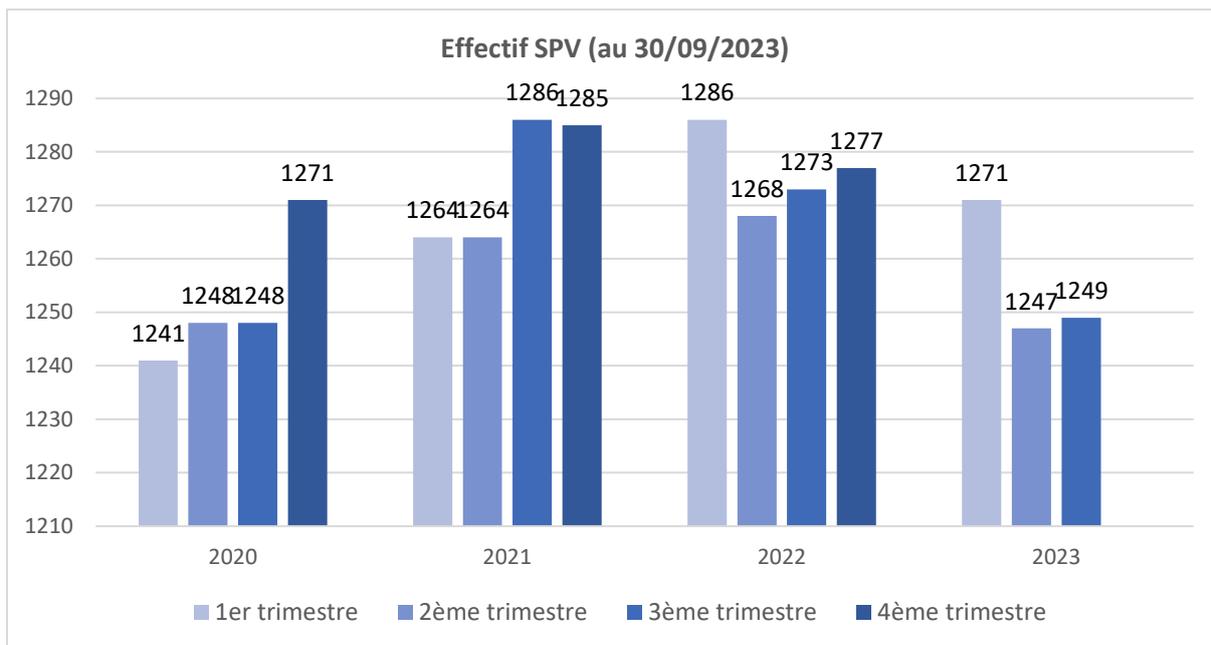
On constate une légère baisse des recrutements sur ces cinq dernières années (sans comptabiliser l'année 2023 présente à titre indicatif).



Les Jeunes Sapeurs-Pompiers (JSP) représentent aussi un vivier de recrues SPV non négligeable.

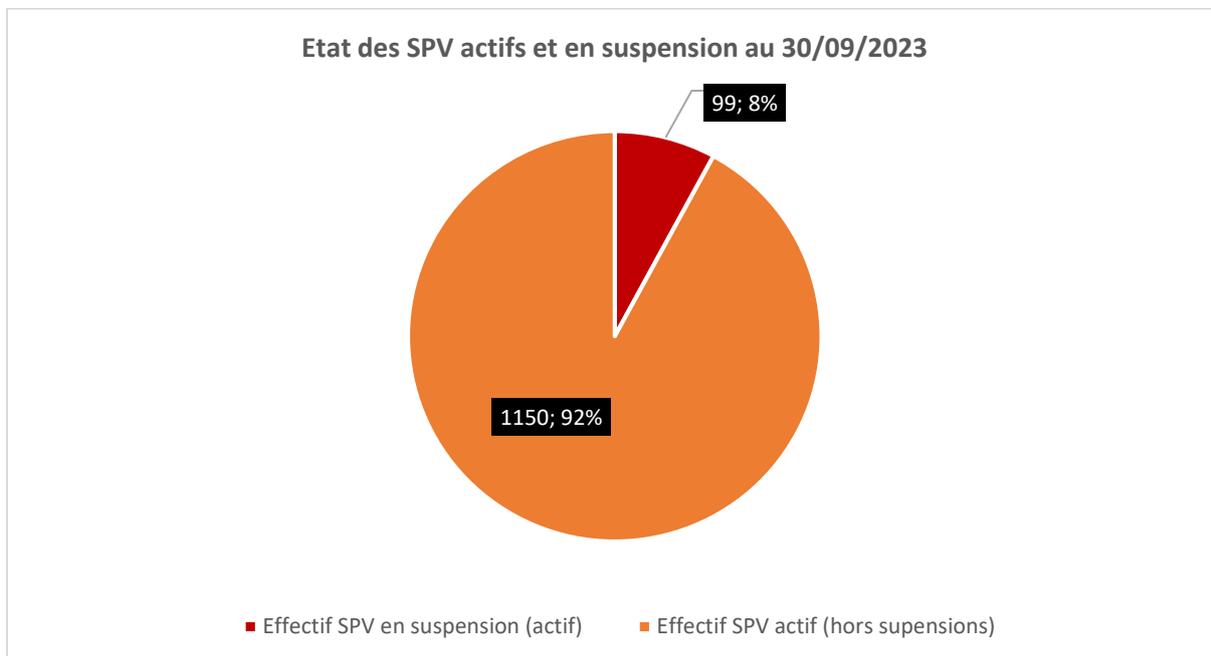
En 2022, un peu plus de 9% des sapeurs-pompiers volontaires étaient issus des JSP.





Une évolution généralement croissante des engagements est visible à partir du 3e et du 4e trimestre de chaque année excepté pour l'année 2022.

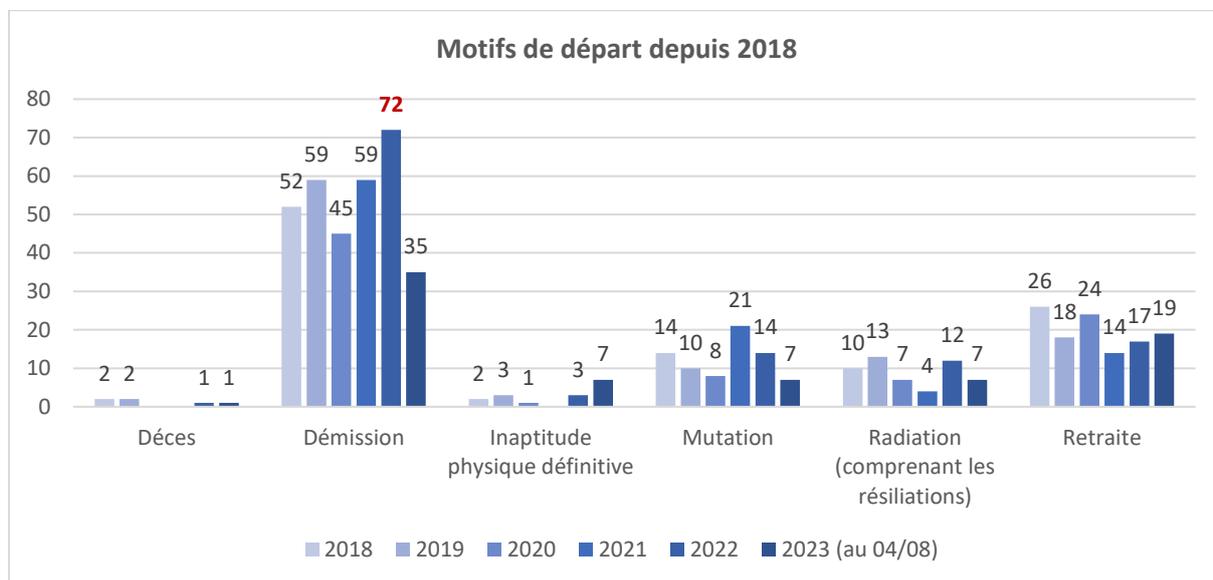
On comptabilise 1249 sapeurs-pompiers volontaires disponibles, comprenant les suspensions d'engagements.



Les agents en « suspension d'engagement » représentent 8% des effectifs « actifs » sur notre base de données. On comptabilise 1150 sapeurs-pompiers volontaires considérés comme « réellement disponibles » au 30 septembre 2023.

4- La typologie des départs

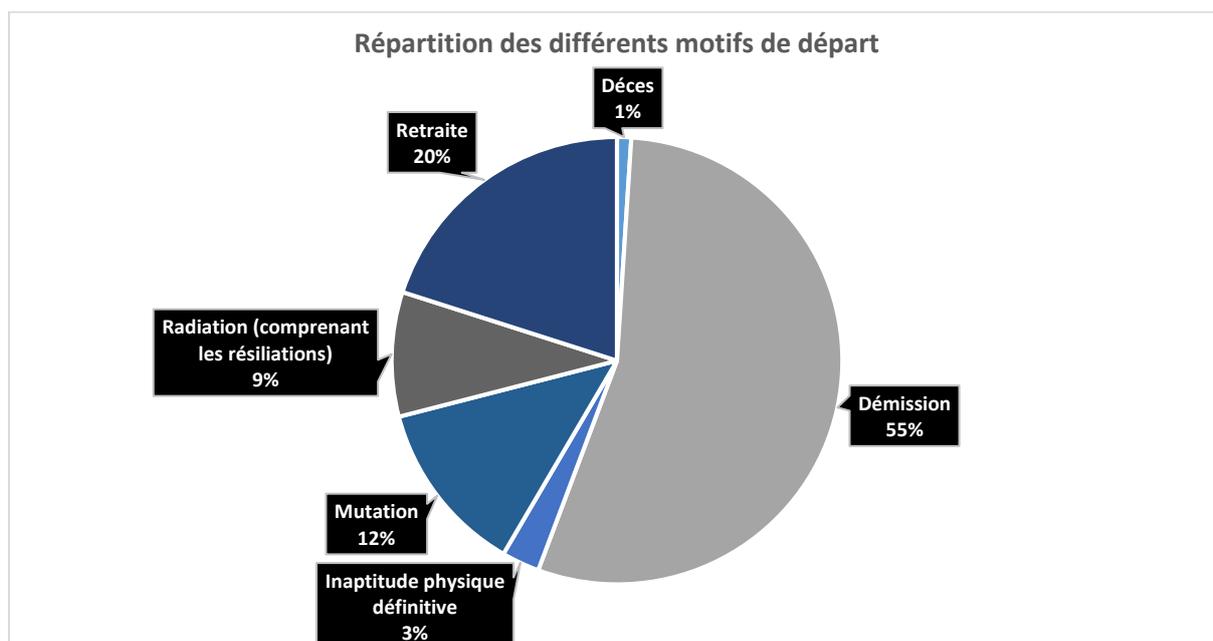
a) Les raisons des départs



La raison principale des départs reste globalement « la démission » sur ces 5 dernières années.

Par ailleurs, l'augmentation du nombre de mutations en 2021 et de radiations en 2022 en parallèle des années précédentes sont à prendre en compte.

b) Répartition des différents motifs de départs



Les démissions représentent 55%, soit la raison principale des départs au 20 septembre 2023.

Les motifs de départs n'étant pas suffisamment explicites sur notre base de données, un sondage relatif au « raisons des départs » sera proposé aux Chefs de Groupements Territoriaux, aux Chefs de Compagnies et aux Chefs de Centres par les membres du Comité de Soutien au Volontariat dans un futur proche.

Cet outil apportera aux Chefs de Centres une analyse supplémentaire sur les différents motifs de départs des SPV, de désistements des candidats et de non poursuite d'engagements pour les JSP, dans l'objectif de les aider à pérenniser les engagements.

Ce questionnaire sera transmis aux SPV ayant démissionnés, aux candidats s'étant désistés et aux JSP ne poursuivant pas leur engagement et ce sondage se vaudra anonyme.

5- Les catégories socio-professionnelles des SPV

Répartition des SPV gersois par catégorie socio-professionnelle :

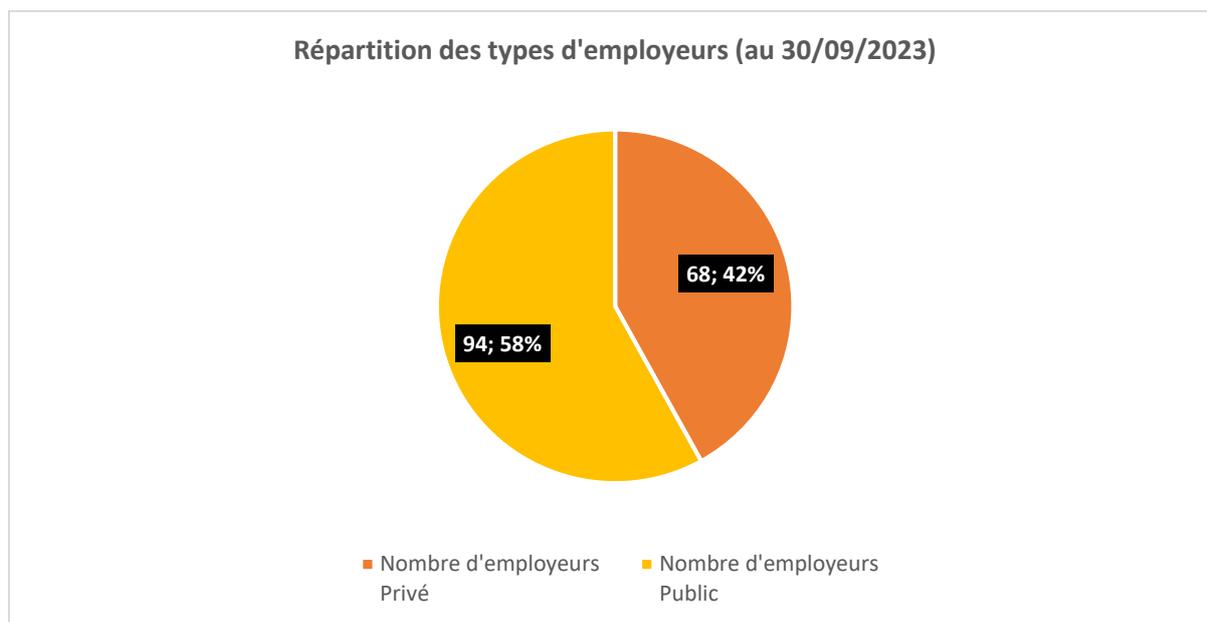
Catégorie socio-professionnelle au 24/10/2023	Femmes		Hommes	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Non renseigné	3	0,93%	16	1,73%
Activité non connue	0	0,00%	0	0,00%
Agriculteurs exploitants	8	2,48%	58	6,26%
Artisans	3	0,93%	52	5,62%
Autres chômeurs	9	2,79%	20	2,16%
Cadres de la fonction publique, hors militaires (cat. A)	19	5,88%	27	2,92%
Cadres d'entreprise	2	0,62%	18	1,94%
Chefs d'entreprise	5	1,55%	35	3,78%
Commerçants et assimilés	1	0,31%	5	0,54%
Contremaîtres, agents de maîtrise	1	0,31%	3	0,32%
Employés administratifs d'entreprise	13	4,02%	17	1,84%
Employés de commerce	13	4,02%	50	5,40%
Employés de la fonction publique, hors militaires (cat. C)	76	23,53%	276	29,81%
Lycéens et étudiants	54	16,72%	64	6,91%
Militaires	0	0,00%	9	0,97%
Ouvriers agricoles	2	0,62%	12	1,30%
Ouvriers non qualifiés	1	0,31%	12	1,30%
Ouvriers qualifiés	3	0,93%	95	10,26%
Personnels des services directs aux particuliers	13	4,02%	23	2,48%
Professions intellectuelles et artistiques	1	0,31%	3	0,32%
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	3	0,93%	7	0,76%
Professions intermédiaires de la fonction publique, hors militaires (cat. B)	57	17,65%	49	5,29%
Professions libérales et assimilés	36	11,15%	36	3,89%
Retraités	0	0,00%	10	1,08%
Techniciens	0	0,00%	29	3,13%

Les femmes sont généralement davantage représentées que les hommes dans les métiers intermédiaires de la fonction publique de catégorie B, au sein des professions libérales et assimilés, en qualité de cadres de la fonction publique de catégorie A et d'employés administratifs d'entreprise, ainsi qu'en tant que personnels des services directs aux particuliers.

Les hommes sont majoritairement plus présents que les femmes dans les secteurs suivants : employés de la fonction publique catégorie C, ouvriers qualifiés, agriculteurs exploitants, employés de commerce, artisans et chefs d'entreprises.

Représentant 40% des effectifs du SDIS 32, les hommes et femmes SPV du Gers employés de la fonction publique sont majoritaires avec 28% de catégorie C.

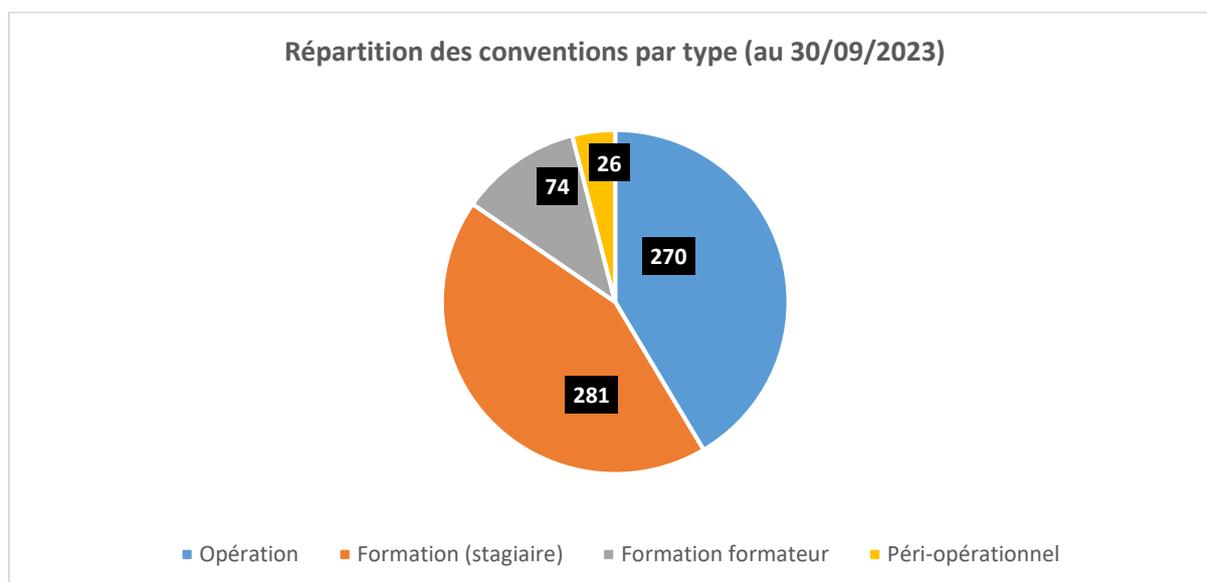
6- Les conventions



Au 30 septembre 2023, 24,42% des sapeurs-pompiers volontaires sont conventionnés, soit 305 agents.

162 employeurs libèrent leurs salariés SPV sur temps de travail et 94 sont des employeurs du secteur public, soit 58 % des employeurs.

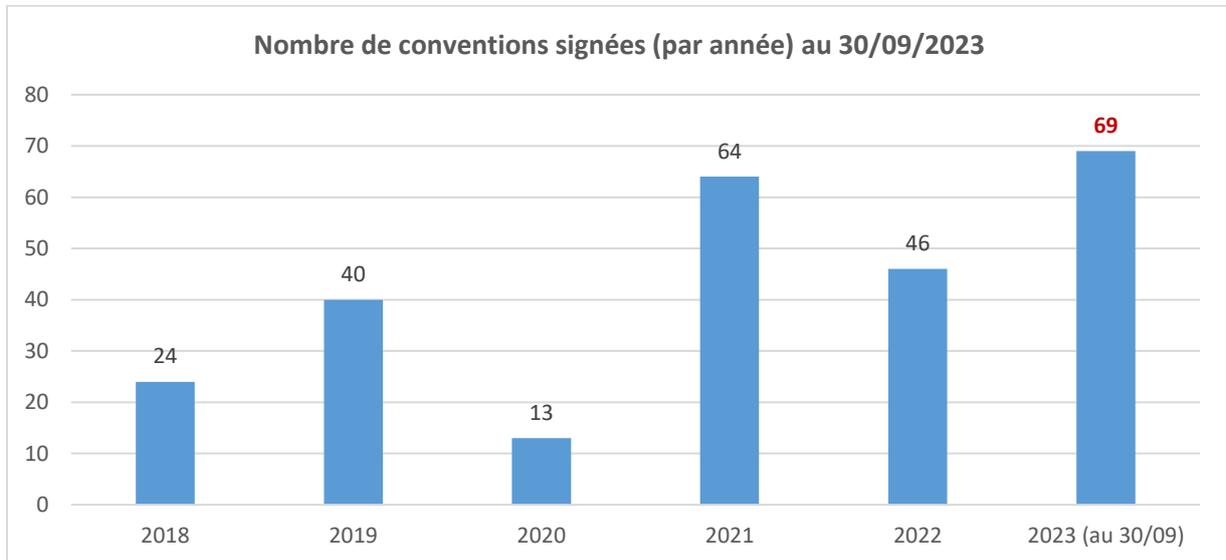
42% des employeurs conventionnés viennent du privé.



270 conventions signées par les employeurs permettent aux SPV du Gers de partir sur temps de travail pour de la disponibilité opérationnelle.

Sur ces cinq dernières années (2018 à 2022), 187 conventions de disponibilité ont été signées par les employeurs partenaires du SDIS.

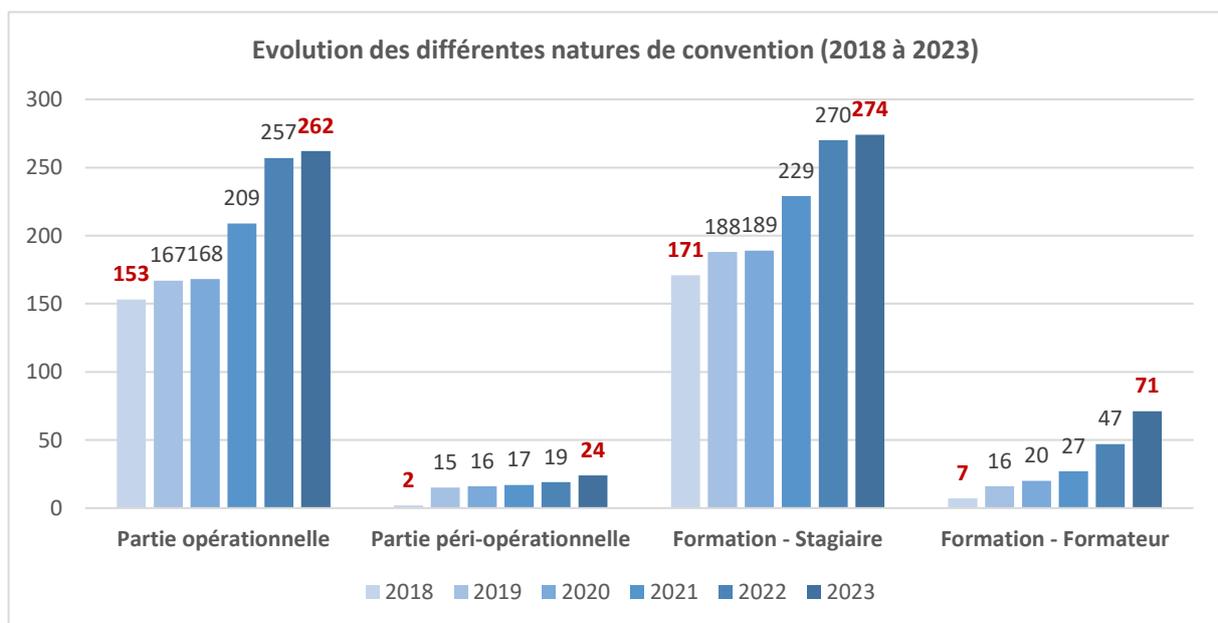
Au 30 septembre de l'année 2023, on note 69 conventions signées avec les employeurs de SPV, battant ainsi les records de mise en place de *Conventions de disponibilité employeurs* de ces cinq dernières années.



Seulement 87 SPV sont subrogés pour de la disponibilité opérationnelle, ce qui représente 28.52% des effectifs conventionnés.

Tandis que 60.98% des SPV conventionnés, soit 186 agents sont subrogés pour de la disponibilité formation.

Le nombre de jour théorique (en moyenne) de formation accordé au SPV par l'employeur est de 6 jours.



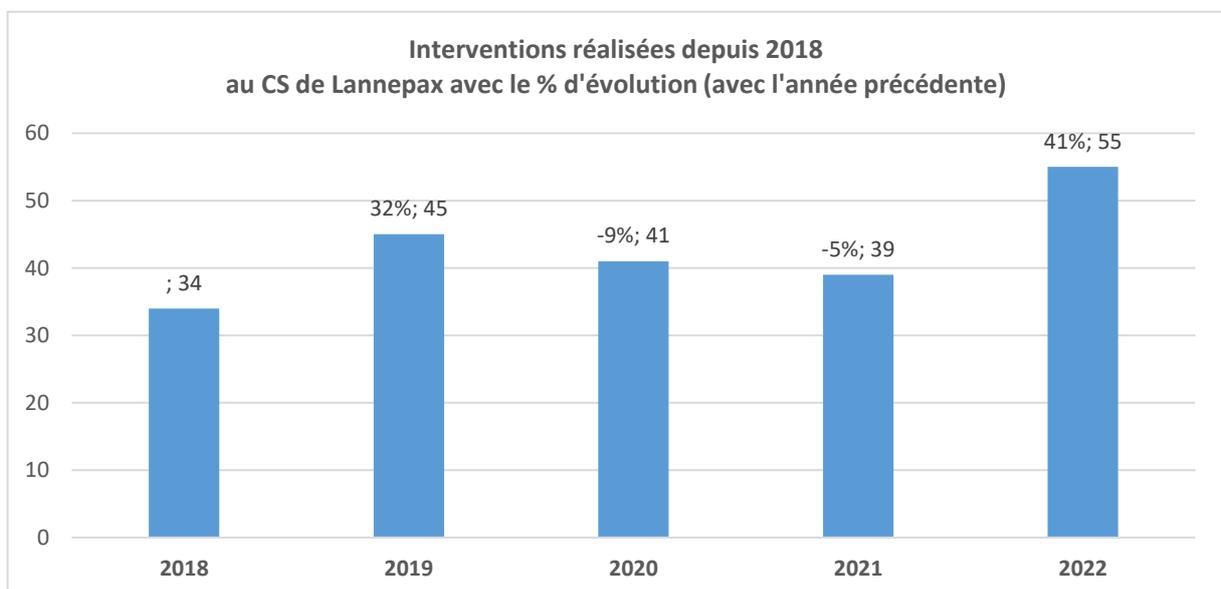
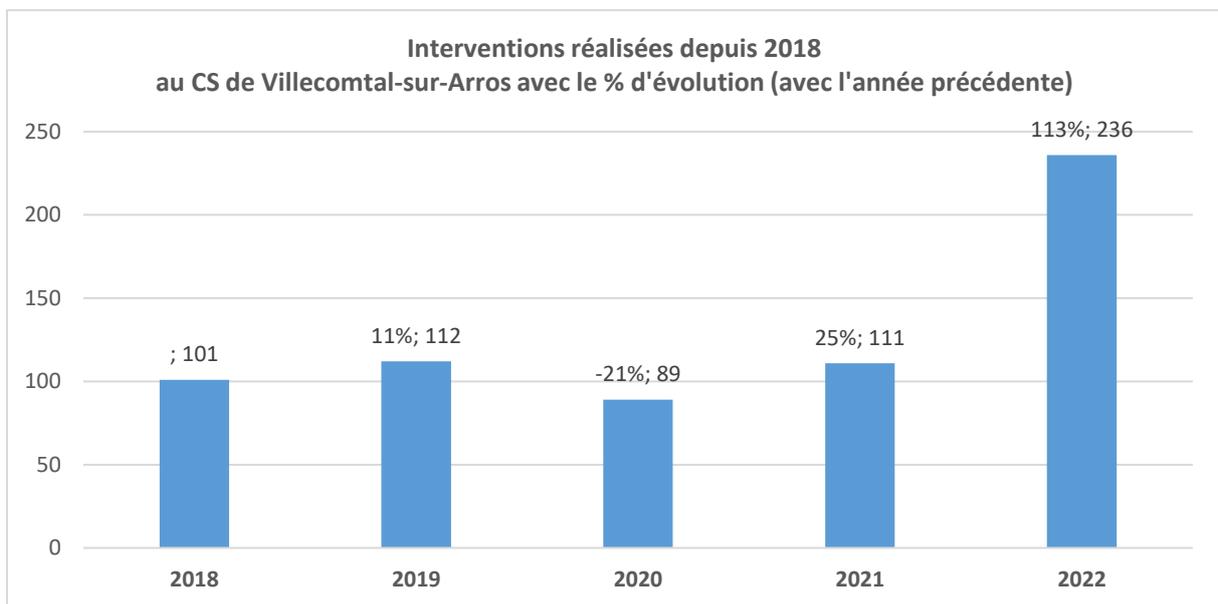
Depuis 2018, on constate une augmentation des signatures de conventions pour disponibilité opérationnelle de 71.2% et de disponibilité pour formation de 93.8%.

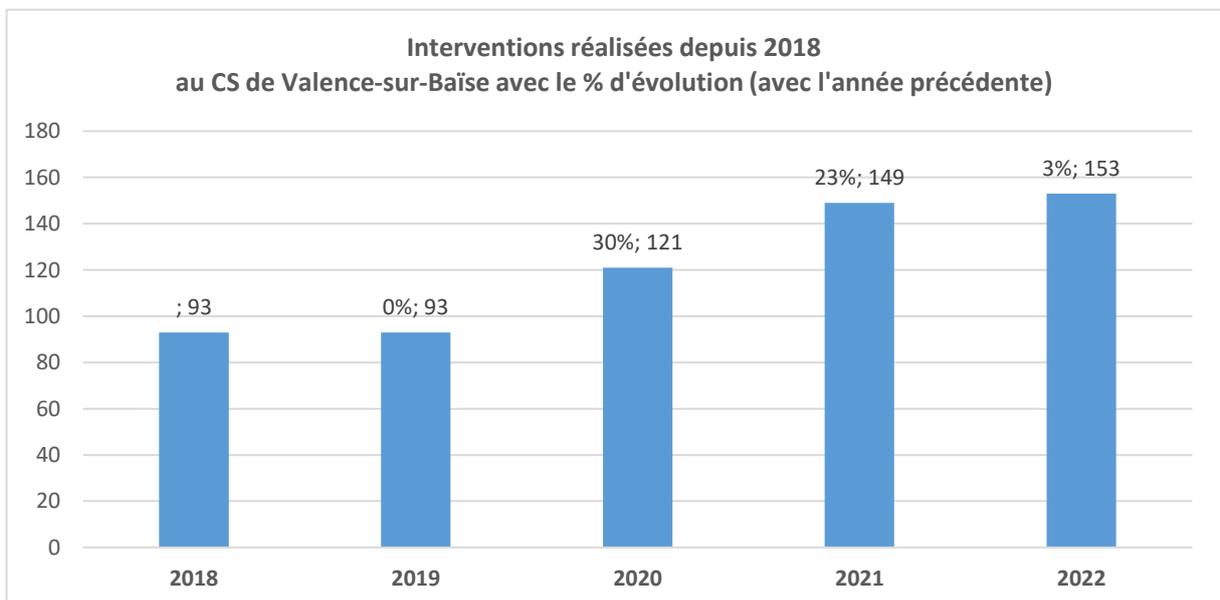
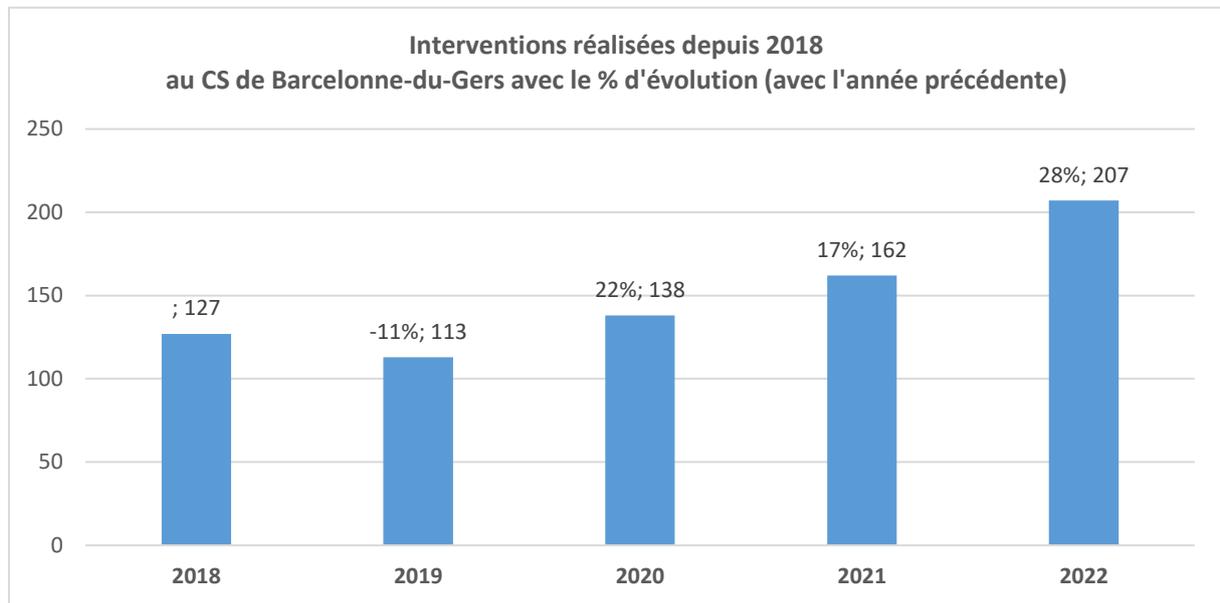
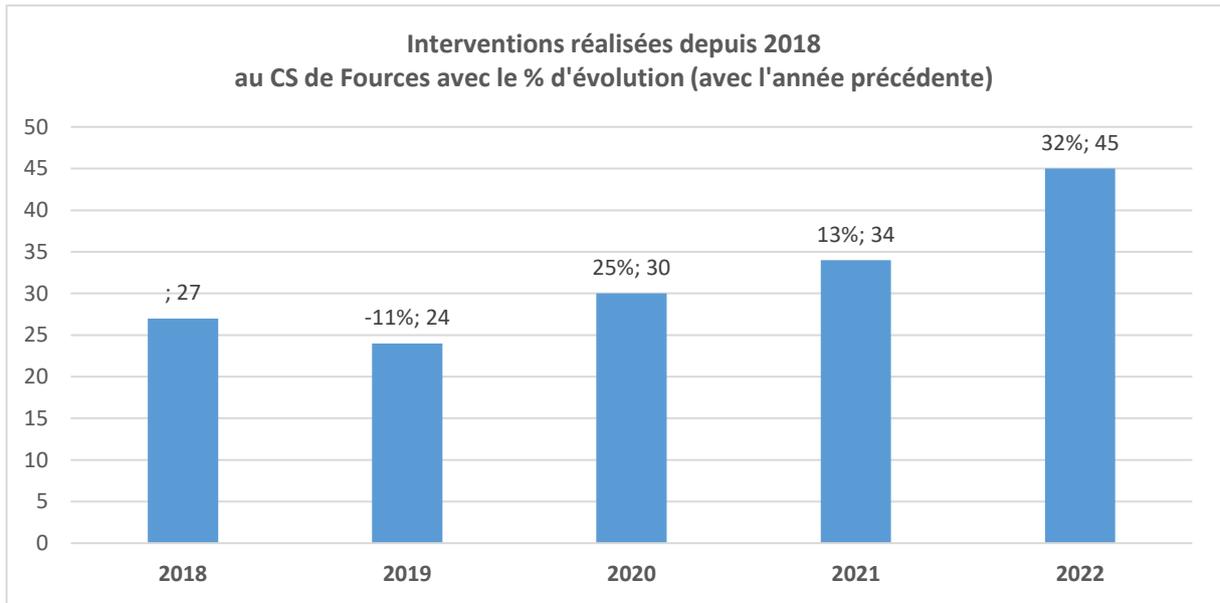
La contribution des employeurs dans cet engagement citoyen est primordiale pour répondre à l'activité quotidienne des sapeurs-pompiers volontaires du département et les efforts des groupements territoriaux et du service Promotion du volontariat doivent être poursuivis.

7- La disponibilité

a) Constat opérationnel

Au niveau opérationnel, on remarque une progression significative des interventions pour les centres d'incendie et de secours de Villecomtal-sur-Arros, Lannepax, Fourcès, Barcelonne-du-Gers et Valence-sur-Baïse.

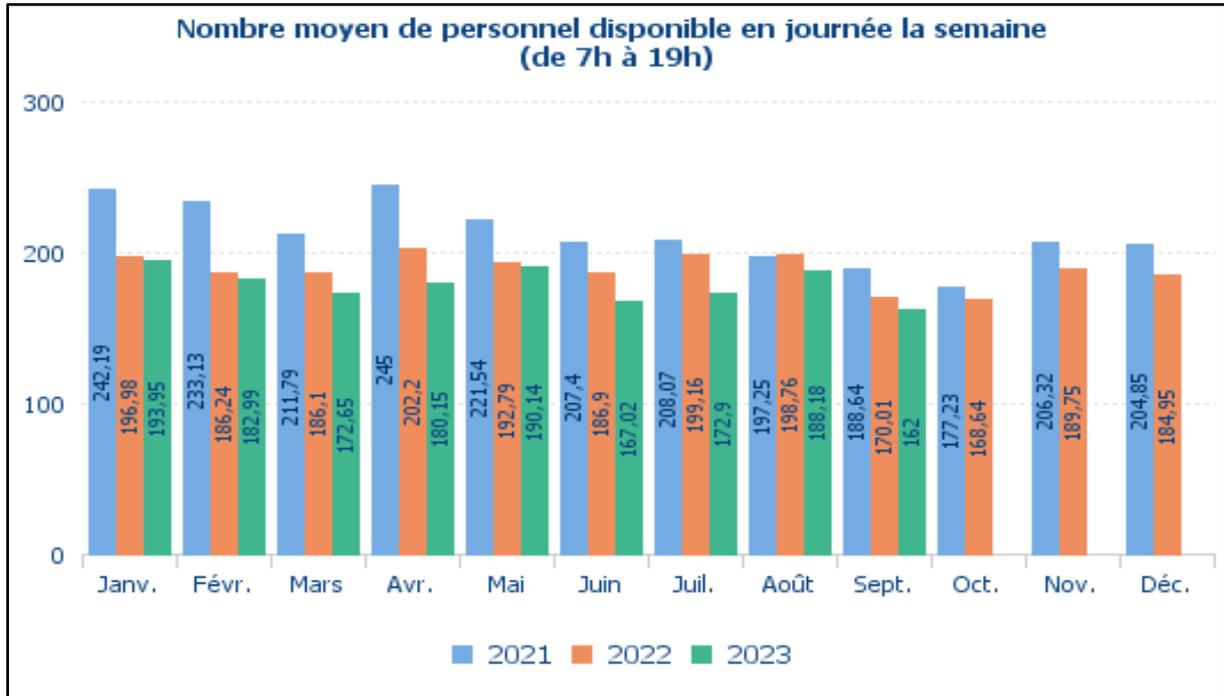




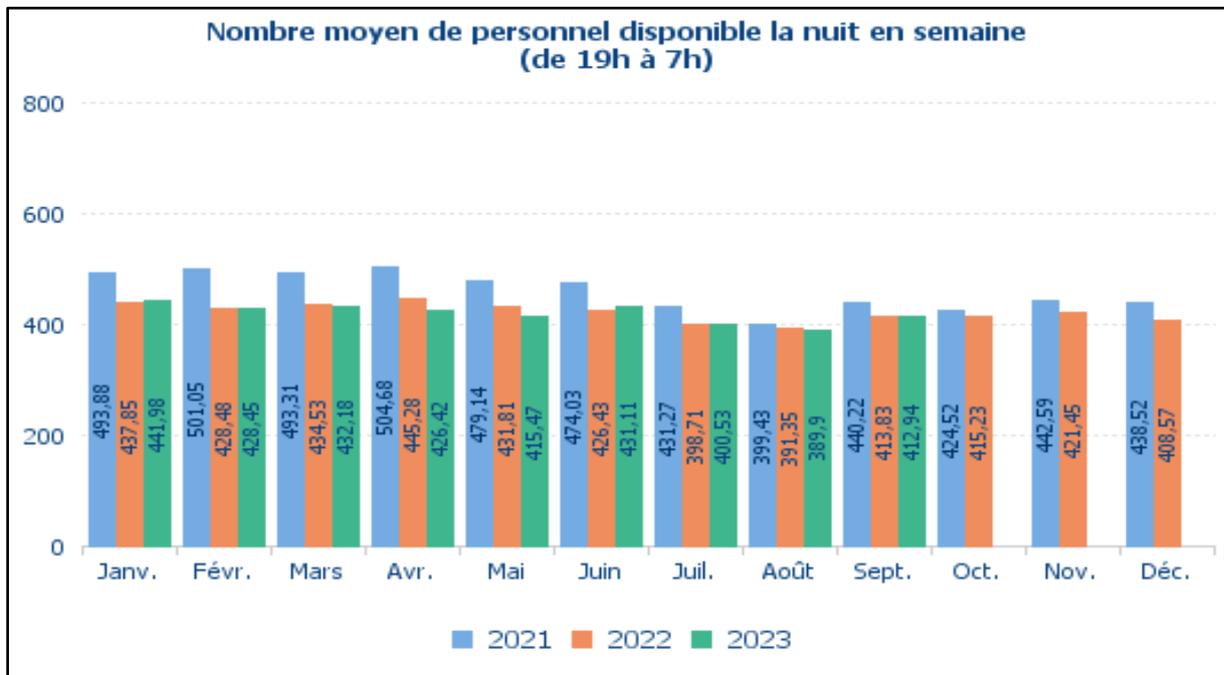
Vous trouverez ci-dessous l'évolution des interventions des 43 CIS du Gers de ces 5 dernières années :

Centres	2018	2019	2020	2021	2022	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	TOTAL
VILLECOMTAL-SUR-ARROS	101	112	89	111	236	11%	-21%	25%	113%	128%
LANNEPAX	34	45	41	39	55	32%	-9%	-5%	41%	60%
FOURCES	27	24	30	34	45	-11%	25%	13%	32%	60%
BARCELONNE-DU-GERS	127	113	138	162	207	-11%	22%	17%	28%	56%
VALENCE-SUR-BAISE	93	93	121	149	153	0%	30%	23%	3%	56%
PLAISANCE	245	294	288	248	342	20%	-2%	-14%	38%	42%
SAMATAN	283	390	275	346	373	38%	-29%	26%	8%	42%
CASTERA-VERDUZAN	108	110	119	124	152	2%	8%	4%	23%	37%
MONTREAL	100	112	105	121	140	12%	-6%	15%	16%	37%
MIRADOUX	66	86	73	88	87	30%	-15%	21%	-1%	35%
JEGUN	92	100	92	96	122	9%	-8%	4%	27%	32%
EAUZE	416	496	446	489	552	19%	-10%	10%	13%	32%
GONDRIN	149	125	112	123	175	-16%	-10%	10%	42%	26%
COLOGNE	134	118	117	145	162	-12%	-1%	24%	12%	23%
FLEURANCE	602	661	571	703	719	10%	-14%	23%	2%	22%
LE HOUGA	191	230	205	189	224	20%	-11%	-8%	19%	20%
SIMORRE	92	95	84	111	106	3%	-12%	32%	-5%	19%
MIELAN	222	223	226	194	254	0%	1%	-14%	31%	19%
LECTOURE	394	450	406	394	461	14%	-10%	-3%	17%	18%
AIGNAN	168	150	145	159	194	-11%	-3%	10%	22%	18%
RISCLE	328	378	322	388	375	15%	-15%	20%	-3%	18%
GIMONT	299	328	247	317	326	10%	-25%	28%	3%	16%
CAZAUBON	311	375	246	258	321	21%	-34%	5%	24%	15%
MAUVEZIN	365	365	340	358	417	0%	-7%	5%	16%	15%
L'ISLE-DE-NOE	73	81	74	66	81	11%	-9%	-11%	23%	14%
MARCIAC	215	231	188	201	237	7%	-19%	7%	18%	14%
CONDOM	814	749	713	773	892	-8%	-5%	8%	15%	11%
COURRENSAN	34	31	30	24	34	-9%	-3%	-20%	42%	10%
MIRANDE	459	490	414	466	492	7%	-16%	13%	6%	9%
VIC-FEZENSAC	500	505	489	472	536	1%	-3%	-3%	14%	8%
SAINT CLAR	153	183	153	149	159	20%	-16%	-3%	7%	7%
NOGARO	431	370	367	423	448	-14%	-1%	15%	6%	6%
PAVIE	191	201	196	181	200	5%	-2%	-8%	10%	6%
AUCH	2263	2350	1962	2379	2303	4%	-17%	21%	-3%	5%
L'ISLE-JOURDAIN	896	917	836	922	929	2%	-9%	10%	1%	5%
LOMBEZ	241	234	196	200	240	-3%	-16%	2%	20%	3%
SAINT PUY	82	77	67	82	79	-6%	-13%	22%	-4%	0%
MONTESQUIOU	121	118	85	92	112	-2%	-28%	8%	22%	0%
SEISSAN	152	149	124	153	145	-2%	-17%	23%	-5%	-1%
CASTELNAU-D'AUZAN	93	94	92	71	86	1%	-2%	-23%	21%	-3%
MASSEUBE	298	305	284	300	286	2%	-7%	6%	-5%	-4%
SARAMON	153	161	141	123	138	5%	-12%	-13%	12%	-8%
LA ROMIEU	89	75	73	78	73	-16%	-3%	7%	-6%	-18%

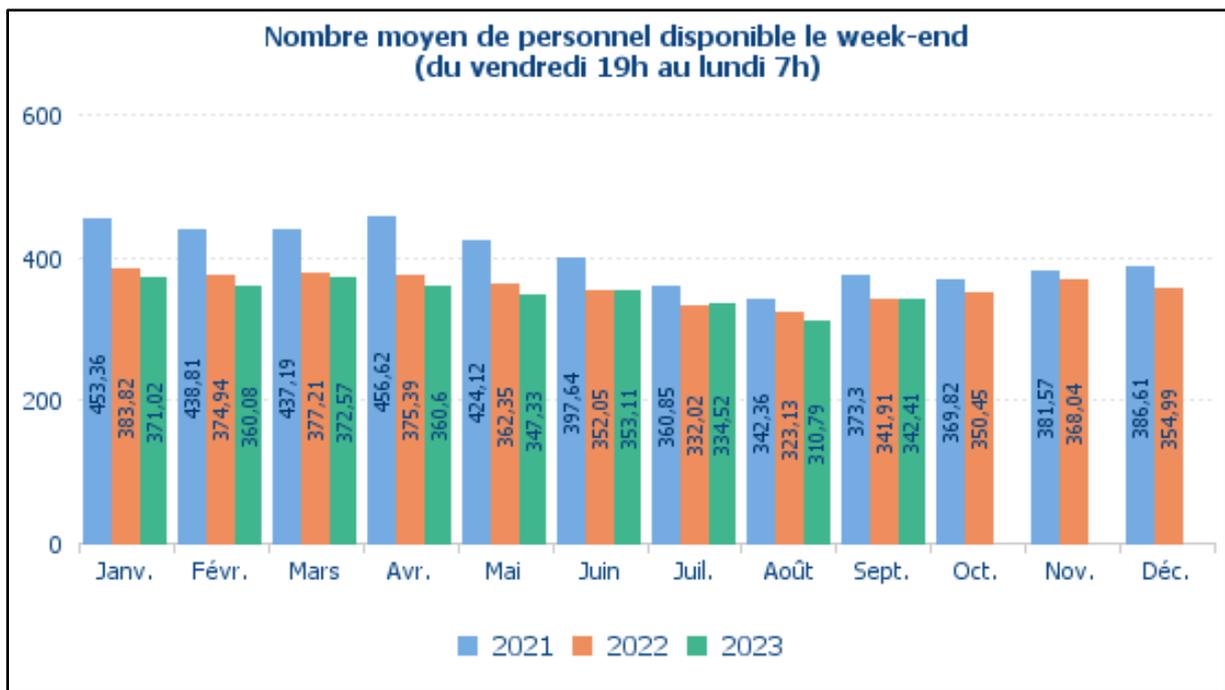
b) Disponibilité réelle en moyenne pour les 43 CIS du Gers entre 2021 et 2023



On remarque une baisse significative de la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires en journée ouvrée sur ces trois dernières années, représentant un sujet de préoccupation.



Le nombre moyen de personnel disponible la nuit en semaine a légèrement baissé depuis 2021, mais reste relativement satisfaisant en 2023.



On constate, une baisse de la disponibilité qui se généralise sur les trois versants : jour, nuit, weekend, même si cette problématique est davantage marquée en journée la semaine.

Les efforts en matière d'amélioration de la disponibilité doivent rester une préoccupation majeure de l'ensemble des acteurs du volontariat.

8- Les prévisions

Ce sont plus de cent quarante départs en retraites qu'il faut prévoir pour les années à venir auxquels il convient d'ajouter : les démissions, les fins de statut JSP, les inaptitudes, les mutations, les radiations et les résiliations d'engagements qui ne peuvent se calculer à ce jour.

Ce prévisionnel est basé sur les personnels arrivés à 55 ans au-delà au 1^{er} janvier 2023.

Le travail de recrutement est donc important à ce jour et celui de pérennisation doit être poursuivi.



II/ Définition des objectifs

L'année 2023 est marquée par l'ambition du service Promotion du Volontariat à relancer le Comité de Soutien au Volontariat, afin de définir des objectifs relatifs au développement du Volontariat pertinents.

Dans ce cadre, trois groupes de travail ont été définis pour la mise en œuvres des thématiques suivantes : RECRUTER, PERENNISER et AMELIORER LA DISPONIBILITE.

Ces groupes ont, dans le domaine qui leur est attribué, conceptualisé des travaux définissant des orientations à mener à bien constituant le socle du Plan Pluriannuel de Promotion du Volontariat (PPPV) 2024-2025-2026.

Aussi, il est important de souligner que ces actions ne sont pas figées dans le temps, mais modulables en fonction des ressources, des recommandations du *Livre Blanc du Volontariat*, de la *Loi Matras* et que de nouvelles actions pourraient être intégrées au fil de l'eau au dossier PPPV.

Objectif 1 : Recruter

Le recrutement de nouveaux sapeurs-pompiers volontaires reste un sujet majeur compte tenu du turn-over des engagements.

Le service Promotion du Volontariat réalise depuis plus de 4 ans des campagnes de recrutement pour les centres d'incendie et de secours du département dans le besoin.

Celles-ci ont doublées ces deux dernières années, ainsi une moyenne de 12 plans de recrutement sont réalisés chaque année accompagnant les chefs de centres dans leurs démarches.

Les orientations visant à recruter des SPV et présentées ci-après sont le fruit des réflexions du groupe de travail (GT) °1 « Recruter » du Comité de Soutien au Volontariat, les orientations découlent de l'analyse effectuée par le GPS - Service Promotion du Volontariat et des recommandations issues du Livre Blanc des SPV :

- Procédures
- Public
- Employeurs
- Partage d'expérience
- Mesures facilitatrices

Ainsi, vous trouverez ci-après les différentes « fiches d'orientations » relatives à ce premier objectif qu'il conviendra de faire vivre, de compléter et réajuster en tant que de besoin.

1

Réviser les procédures de recrutement

RECRUTER

OBJECTIF



Revoir, améliorer et mettre à jour les procédures afin de faciliter le recrutement de SPV.

PILOTE & COPILOTE



Comité de Soutien du Volontariat, Service Promotion du Volontariat

ÉCHÉANCE INDICATIVE



Permanent

PISTES INDICATIVES

Mettre à jour le Guide du recrutement;
Mettre à jour la procédure de recrutement SPV en l'adaptant à la mission SUAP, à l'engagement différencié et en simplifiant les démarches;
Rendre possible la délivrance de l'attestation de nage en interne;
Réviser les quotas des CIS.

CRITÈRE D'ÉVALUATION



RETEX

ACTEURS ASSOCIÉS



Les groupements fonctionnels et territoriaux

**DATE RÉDACTION
DATE MISE À JOUR**



08/11/2023

2

Relationnel avec le public

RECRUTER

OBJECTIF



Maintenir et développer le relationnel avec la population et créer des vocations

PILOTE
& COPILOTE



Service Promotion du Volontariat, Chefs de centres

ÉCHÉANCE
INDICATIVE



Permanent

PISTES
INDICATIVES

- Maintenir les campagnes de recrutement;
- Mettre en place des séquences d'échanges avec la population (portes ouvertes, vis ma vie de SPV, manifestation de l'amicale, etc.)

CRITÈRE
D'ÉVALUATION



RETEX

ACTEURS
ASSOCIÉS



Groupements territoriaux, amicale UDSP32

DATE RÉDACTION
DATE MISE À JOUR



08/11/2023

3

Relationnel avec les employeurs

RECRUTER

OBJECTIF



Développer les relations avec les employeurs afin de faciliter le recrutement de SPV par la mise en œuvre de véritables partenariats gagnant/gagnant

PILOTE & COPILOTE



Service Promotion du volontariat, Comité de soutien au volontariat GT°1

ÉCHÉANCE INDICATIVE



01/01/2026

PISTES INDICATIVES

- Mise en place d'un vis ma vie de sapeur-pompier volontaire au sein des 43 centres de secours du département sur les années 2024, 2025, 2026 pour les employeurs de SPV du SDIS32 par secteur en collaboration avec les CIS.

Le vis ma vie sera proposé et non pas imposé aux centres de secours ayant la ressource humaine pour encadrer les employeurs sur une demi-journée.

Les centres seront priorisés en fonction du potentiel d'employeurs participants et en fonction du besoin de recruter (notamment dans le cadre d'une campagne de recrutement).

- Valoriser la fonction de SPV auprès des entreprises et employeurs non conventionnés
- Maintenir et développer les formations bénéfiques pour les employeurs (réf. Catalogue Avantages Club Employeur)

CRITÈRE D'ÉVALUATION



RETEX

ACTEURS ASSOCIÉS



Les chefs de centres, le GTSUD, le GTNORD, les chefs de compagnies, amicale UDSP32

DATE RÉDACTION DATE MISE À JOUR



08/11/2023

4

Bonnes pratiques

RECRUTER

OBJECTIF



Encourager les parties prenantes de la promotion du volontariat à partager leurs bonnes pratiques en matière de recrutement

PILOTE & COPILOTE



Chefs de groupements territoriaux, Service Promotion du volontariat, Comité de soutien au volontariat, Chefs de centres

ÉCHÉANCE INDICATIVE



01/01/2025

PISTES INDICATIVES

Intervention d'un chef de centre et/ou d'un membre du CSV lors des FMA Cdc avec présentation d'une bonne pratique de promotion du volontariat spécifique;

Créer un quatrième groupe de travail âgé de 16 à 25 ans pour le Comité de Soutien au Volontariat;

Créer un groupe de travail dans le cadre des réunions chefs de centres mise en place par les Groupements Territoriaux.

CRITÈRE D'ÉVALUATION



RETEX

ACTEURS ASSOCIÉS



Chefs de compagnies

DATE RÉDACTION DATE MISE À JOUR



08/11/2023

5

Mesures facilitatrices

RECRUTER

OBJECTIF



Conduire des travaux visant à créer des conditions favorables au recrutement de SPV

PILOTE & COPILOTE



Comité de soutien au volontariat GT°1 LCL Jean-Michel BELLOCQ, Responsables JSP, Chefs des Groupements Territoriaux,

ÉCHÉANCE INDICATIVE



01/01/2026

PISTES INDICATIVES

Parrainage avec intéressement du SPV qui induit des recrutements;
Mener des réflexions sur le dossier JSP;
Poursuivre l'adaptation des locaux des CIS à la mixité.

CRITÈRE D'ÉVALUATION



RETEX

ACTEURS ASSOCIÉS



Service Promotion du Volontariat

DATE RÉDACTION
DATE MISE À JOUR



08/11/2023

Objectif 2 : Pérenniser

Si le recrutement de nouveaux sapeurs-pompiers volontaires est nécessaire pour faire face aux départs, il est autant important de s'attacher à sa pérennisation.

L'une des raisons principales de départs est liée à l'emploi, ainsi une « Bourse à l'emploi » a été créée sur le site extranet du SDIS afin de permettre aux SPV du département de bénéficier d'une autre source d'information liée au marché de l'emploi, mais il existe d'autres sources de motivation à valoriser.

Les orientations visant à pérenniser l'engagement volontaire et présentées ci-après sont le fruit des réflexions du groupe de travail (GT) °2 « Pérenniser » du Comité de Soutien au Volontariat, les orientations découlent de l'analyse effectuée par le GPS - Service Promotion du Volontariat et des recommandations issues du Livre Blanc des SPV :

- Relations avec les employeurs
- Mieux connaître les SPV
- Bonnes pratiques
- Valoriser le volontariat
- Mise à jour et adaptation des outils et procédures
- Accompagner les SPV
- Lutter contre la démotivation

Ainsi, vous trouverez ci-après les différentes « fiches d'orientations » relatives à ce second objectif qu'il conviendra de faire vivre, de compléter et réajuster en tant que de besoin.

1

Relations avec les employeurs

PERENNISER

OBJECTIF



Mettre en œuvre des actions permettant de consolider la relation de confiance entre les employeurs et le SDIS

PILOTE & COPILOTE



Service Promotion du volontariat, Comité de soutien au volontariat

ÉCHÉANCE INDICATIVE



01/01/2025

PISTES INDICATIVES

- Créer une annexe « Déclaration sur l'honneur du SPV » (*se déclarer « disponibilité employeur » sur mySTART*).
- Poursuivre l'implication des groupements territoriaux dans les rencontres employeurs et les signatures officielles de conventions disponibilité SPV.
- Création d'une newsletter annuelle mettant en avant les avantages employeurs.
- Mise en place d'une soirée Dispositifs employeurs dans un CIS TEST comprenant un point sur les conventions et autres modalités relatives au partenariat avec les employeurs de SPV.
- Expliquer et encourager l'utilisation du statut « disponible employeur » sur mySTART aux SPV et à leurs employeurs.
- Mener des réflexions sur la possibilité de notification automatique pour les employeurs concernant les départs SPV en intervention.

CRITÈRE D'ÉVALUATION



RETEX

ACTEURS ASSOCIÉS



Groupements Territoriaux, Chefs de Centres, Chefs de Compagnies, amicale UDSP32,

DATE RÉDACTION DATE MISE À JOUR



08/11/2023

2

Mieux connaître les SPV

PERENNISER

OBJECTIF



Mener des réflexions et études visant à mieux connaître les SPV ainsi que leurs besoins

PILOTE & COPILOTE



Service Promotion du volontariat, Comité de soutien au volontariat GT°2, Référents volontariat

ÉCHÉANCE INDICATIVE



Permanent

PISTES INDICATIVES

- Créer les assises du volontariat
- Mise à jour du QCM de Session d'accueil des stagiaires SPV
- Créer une enquête interne relative à la Pérennisation de l'engagement Volontaire (aide au logement, motifs de départ, intégration des nouveaux entrants SPV, perspectives d'évolution H/F SPV (intégrant une interrogation si discrimination))

CRITÈRE D'ÉVALUATION



RETEX

ACTEURS ASSOCIÉS



Le service RH pour diffusion du QCM mis à jour dans les dossiers d'engagement, Communautés de communes, bailleurs sociaux, ANAS (Association Nationale des Assistants de service Social), Communes, EPCI

**DATE RÉDACTION
DATE MISE À JOUR**



09/11/2023

3

Bonnes pratiques

PERENNISER

OBJECTIF



Rechercher et partager les bonnes pratiques et collecter les idées en faveur de la pérennisation des engagements

PILOTE & COPILOTE



Service Promotion du volontariat, Secrétariat GPS, Référents volontariat

ÉCHÉANCE INDICATIVE



Permanent

PISTES INDICATIVES

- Communiquer sur la boite à idée dématérialisée existante sur le site extra-net du SDIS32
- Relancer les Référents volontaires (Formation, RH, Volontariat) pour chaque centre d'incendie et de secours du département en intégrant un axe d'évolution dans leur engagement : les reconnaître sur l'organigramme du SDIS, créer un rôle de soutien au manager (au Cdc), etc.

Des travaux seront menés dans les cadre des Assises.

CRITÈRE D'ÉVALUATION



RETEX

ACTEURS ASSOCIÉS



GTSUD, GTNORD, compagnies, centres de secours

DATE RÉDACTION DATE MISE À JOUR



08/11/2023

4

Valoriser le volontariat

PERENNISER

OBJECTIF



Mettre en valeur les personnels dont l'engagement est exemplaire et faire du volontariat un atout pour la vie privée et professionnelle du SPV

PILOTE & COPILOTE



Service Promotion du volontariat, Comité de soutien au volontariat

ÉCHÉANCE INDICATIVE



01/01/2026

PISTES INDICATIVES

- Mettre en place un tableau de critères spécifiques aux profils SPV méritants du permis poids lourd
- Mener des réflexions sur la mise en place d'une aide aux formations SSIAP et VAE BAC PRO
- Les avantages des SPV et familles : les conventions de partenariats (réduction au Bandas, réduction au Leclerc Cafet)

CRITÈRE D'ÉVALUATION



Sondage

ACTEURS ASSOCIÉS



Communautés de communes, bailleurs-sociaux, ANAS, Mairies, EPCI, amicale UDSP32

DATE RÉDACTION
DATE MISE À JOUR



26/09/2023

5

Mise à jour et adaptation des outils et procédures

PERENNISER

OBJECTIF



Veiller à mettre à jour régulièrement, à adapter et/ou à simplifier les procédures afin de faciliter l'activité des SPV (dont encadrants)

PILOTE
& COPILOTE



Service Promotion du volontariat, Comité de soutien au volontariat

ÉCHÉANCE
INDICATIVE



01/01/2025

PISTES
INDICATIVES

- Mise à jour des dossiers permanents relatifs à la Promotion du Volontariat
- Mettre à jour les procédures de recrutement des SPV
- Application moon.sp

CRITÈRE
D'ÉVALUATION



RETEX

ACTEURS
ASSOCIÉS



Secrétariat GPS

DATE RÉDACTION
DATE MISE À JOUR



08/11/2023

6

Accompagner les SPV

PERENNISER

OBJECTIF



Aider les nouveaux chefs de centres et nouveaux entrants SPV à se repérer au sein de la structure du SDIS

PILOTE & COPILOTE



Service Promotion du volontariat, Bureau Communication

ÉCHÉANCE INDICATIVE



01/01/2025

PISTES INDICATIVES

- Création d'un Livret d'accueil des nouveaux entrant SPV
- Maintien des formations
- Créer et/ou mettre à jour une procédure d'accueil
- Accompagnement personnalisé
- Ouvrir plus de possibilité d'évolution de carrière pour les chefs de centres après leur temps de commandement

CRITÈRE D'ÉVALUATION



RETEX

ACTEURS ASSOCIÉS



Chefs des groupements territoriaux et fonctionnels, Chefs de centres

DATE RÉDACTION DATE MISE À JOUR



08/11/2023

7

Lutter contre la démotivation

PERENNISER

OBJECTIF



Mener des études afin d'identifier les sources de démotivation des SPV et proposer des actions correctives

PILOTE
& COPILOTE



Comité de Soutien au Volontariat, GSO

ÉCHÉANCE
INDICATIVE



01/01/2026

PISTES
INDICATIVES

- Mener des réflexions sur les solutions à apporter relatives aux TSU/ carences ambulancières (faire un sondage)
- Transmission d'outils managériaux adressés aux chefs de centres et aux chefs de compagnies

CRITÈRE
D'ÉVALUATION



ACTEURS
ASSOCIÉS



Service Promotion du Volontariat

DATE RÉDACTION
DATE MISE À JOUR



08/11/2023

Objectif 3 : Améliorer la disponibilité

La disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires tant pour l'opérationnel que pour la formation est un enjeu majeur pour un département rural comme le nôtre.

La problématique est la disponibilité diurne.

La crise économique qui pousse les dirigeants, aussi bien public que privé, à faire attention à leurs dépenses, le nombre relatif d'entreprises installées dans le département et la négligeable contrepartie qui peut être offerte à une structure, posent depuis quelques années un réel problème.

De plus en plus de centres de secours n'ont plus la capacité opérationnelle diurne nécessaire pour faire face à la sollicitation de nos concitoyens.

Les orientations visant à accroître la disponibilité des SPV et présentées ci-après sont le fruit des réflexions du groupe de travail (GT) °3 « Améliorer la disponibilité » du Comité de Soutien au Volontariat, les orientations découlent de l'analyse effectuée par le GPS - Service Promotion du Volontariat et des recommandations issues du Livre Blanc des SPV :

- Faire adhérer les employeurs
- Communiquer auprès des SPV
- Analyser les problématiques relatives à la disponibilité des SPV
- Optimiser la disponibilité des SPV dans le CIS

Ainsi, vous trouverez ci-après les différentes « fiches d'orientations » relatives à ce troisième objectif qu'il conviendra de faire vivre, de compléter et réajuster en tant que de besoin.

1

Faire adhérer les employeurs

AMELIORER LA DISPONIBILITE

OBJECTIF



Mener des actions visant à mieux faire connaître le SDIS auprès des employeurs, leur offrir des avantages à être partenaire du SDIS et ainsi faire d'eux de véritable partenaires pour notre établissement.

PILOTE & COPILOTE



Service Promotion du volontariat, Comité de soutien au volontariat GT°2

ÉCHÉANCE INDICATIVE



01/01/2025

PISTES INDICATIVES

- Mettre à jour le *Catalogue Avantages Club Employeur* permettant de délivrer gratuitement des services et des formations aux employeurs partenaires
- Poursuivre l'abattement de contribution des communes ou EPCI libérant les SPV conventionnés
- Poursuivre les signatures de conventions disponibilité employeur
- Mener des réflexions transversales intégrant des acteurs du SDIS (encadrement, SPV conventionnés) et des représentants des employeurs (chefs des services technique, etc.)

CRITÈRE D'ÉVALUATION



RETEX

ACTEURS ASSOCIÉS



Groupements fonctionnels et territoriaux, GAAF

DATE RÉDACTION DATE MISE À JOUR



26/09/2023

2

Communiquer auprès des SPV

AMELIORER LA DISPONIBILITE

OBJECTIF



Développer les dispositifs en faveur des SPV et les faire mieux connaître afin de favoriser leur disponibilité.

PILOTE & COPILOTE



Service Promotion du volontariat, Comité de soutien au volontariat GT°2

ÉCHÉANCE INDICATIVE



01/01/2026

PISTES INDICATIVES

Communiquer de manière annuelle sur :

- le Service de Remplacement (interrogation sur la prise en charge de l'adhésion par le SDIS pour être attractif)
- les Conventions Périscolaires
- les avantages des conventions disponibilité employeur
- Communiquer sur les actions de valorisation des échelons de responsabilité (indemnités managériales, etc.)

CRITÈRE D'ÉVALUATION



RETEX

ACTEURS ASSOCIÉS



GPS, Bureau Communication, GEEC

DATE RÉDACTION DATE MISE À JOUR



08/11/2023

3

Analyser les problématiques relatives à la disponibilité des SPV

AMELIORER LA DISPONIBILITE

OBJECTIF



Mener des réflexions et études visant à mieux connaître les contraintes rencontrées par les SPV en matière de disponibilité

PILOTE & COPILOTE



Service Promotion du volontariat, Groupements territoriaux

ÉCHÉANCE INDICATIVE



Permanent

PISTES INDICATIVES

- Créer une enquête interne anonyme sur la thématique de la disponibilité (bonnes pratiques des amicales, outils et techniques managériales utilisées, destinataires : amicales, SPV, Cdc des 43 CIS)
- Pérenniser les visites de centres du service Promotion du Volontariat (mise à jour des conventions et des données employeurs et SPV, recensement des demandes de campagnes de recrutement, recensement des employeurs méritants au label et à l'organisme partenaire du SDIS, etc.)
- Maintenir, développer et exploiter les indicateurs de disponibilité (disponibilité générale, disponibilité employeur, stats de soutien réel, profils/catégorie des personnels dont l'engagement est le plus court)
- Poursuivre l'analyse permanente relative à la disponibilité conduite par les GT.

CRITÈRE D'ÉVALUATION



RETEX

ACTEURS ASSOCIÉS



GPS, Bureau Communication

DATE RÉDACTION
DATE MISE À JOUR



08/11/2023

4

Optimiser la disponibilité des SPV dans le CIS

AMELIORER LA DISPONIBILITE

OBJECTIF



Mettre en œuvre des dispositifs permettant aux SPV d'être disponible en journée sur le secteur opérationnel du CIS

PILOTE & COPILOTE



Comité de soutien au volontariat GT°2, Service Promotion du volontariat

ÉCHÉANCE INDICATIVE



01/01/2026

PISTES INDICATIVES

- Mener des réflexions sur les espaces de télétravail/ Coworking au sein des CIS (faire sondage, si sondage positif, budgétiser la mise en place d'espaces de Coworking au sein des casernes)
- Prévoir la mise en œuvre de relèves pour les interventions comprenant celles de longue durée
- Utiliser et développer les ressources internes existantes (utiliser la navette et autres ressources afin de libérer les personnels pour leur engagement SPV, faire des ASPR une équipe de soutien, appliquer la Convention Cadre relative à la disponibilité des agents PATS/ SPV du SDIS)
- Raisonner en bassin opérationnel pour la disponibilité sur le territoire départemental.

CRITÈRE D'ÉVALUATION



RETEX

ACTEURS ASSOCIÉS



Secrétariat de GPS

DATE RÉDACTION DATE MISE À JOUR



08/11/2023



III/ Prévisionnel des actions et budgétisation

Planification des actions

Les tableaux ci-joints, exposent la répartition des orientations sur les 3 exercices concernés par le présent Plan Pluriannuel de Promotion de Volontariat : 2024-2025-2026.

PLAN PLURIANNUEL DE PROMOTION DU VOLONTARIAT 2024-2025-2026
RECRUTER

ORIENTATIONS	2024	2025	2026
Réviser les procédures de recrutement		X	
Relationnel avec le public	Permanent	Permanent	Permanent
Relationnel avec les employeurs	X	X	X
Bonnes pratiques	X	X	
Mesures facilitatrices	X	X	X

PLAN PLURIANNUEL DE PROMOTION DU VOLONTARIAT 2024-2025-2026
PERENNISER

ORIENTATIONS	2024	2025	2026
Relations avec les employeurs	X	X	
Mieux connaitre les SPV	X	X	X
Bonnes pratiques	X	X	X
Valoriser le volontariat		X	X
Mise à jour et adaptation des outils et procédures	Permanent	Permanent	Permanent
Accompagner les SPV		X	X
Lutter contre la démotivation	X	X	X

PLAN PLURIANNUEL DE PROMOTION DU VOLONTARIAT 2024-2025-2026
AMELIORER LA DISPONIBILITE

ORIENTATIONS	2024	2025	2026
Faire adhérer les employeurs	Permanent	Permanent	Permanent
Communiquer auprès des SPV	Permanent	Permanent	Permanent
Analyser les problématiques relatives à la disponibilité des SPV	X	X	X
Rapprocher les SPV de leur CIS		X	X

Répartition financière

Les mesures proposées pour soutenir et développer le volontariat ont fait l'objet d'un lissage sur les 3 exercices budgétaires concernés afin de répartir la charge financière de l'ensemble des propositions.

Leur mise en œuvre devrait s'inscrire dans les contraintes budgétaires adoptées par le Conseil d'Administration du SDIS.

PLAN PLURIANNUEL DE PROMOTION DU VOLONTARIAT 2024-2025-2026

REPARTITION FINANCIERE

OBJECTIFS	ORIENTATIONS / ACTIONS	CHIFFRAGE 2024	CHIFFRAGE 2025	CHIFFRAGE 2026
RECRUTER	Mettre à jour le Guide du recrutement		550,00 €	
	Mise à jour de la procédure de recrutement SPV en l'adaptant à la mission SUAP		- €	
	Mise en place d'un vis ma vie de pour les employeurs des SPV conventionnés et non conventionnés (pour 43 CIS, 50€ par CIS pour les frais de repas)		2 150,00 €	
	Intervention d'un chef de centre et/ou d'un membre du CSV lors des FMA Cdc		- €	
	Parrainage avec intéressement du SPV qui induit des recrutements			En cours de réflexion
	Rendre possible la délivrance de l'attestation de nage en interne			En cours de réflexion
	Afficher sur les VL navette un flochage relatif au recrutement	FAIT		
	Création d'un parcours pompiers découverte avec course d'orientation mise en place par chaque CIS			En cours de réflexion
	Création d'un quatrième groupe de travail âgé de 20 à 25 ans pour le CSV	- €		
	Mener des réflexions sur le dossier JSP			En cours de réflexion
	Création d'un groupe de travail dans le cadre des réunions chefs de centres mise en place par les Groupements Territoriaux	- €		
	Maintenir la mise en place des campagnes de recrutement (pour une moyenne de 12 CIS en campagne à année/ 50€ par CIS pour les frais de repas des manifestations)	600,00 €	600,00 €	600,00 €
TOTAL OBJECTIF				4 500,00 €
PERENNISER	Intégrer une annexe « Déclaration sur l'honneur du SPV » aux modèles types de Conventions disponibilité employeur		- €	
	Mise à jour du QCM de Session d'accueil des stagiaires SPV	- €	- €	- €
	Inclure les groupements territoriaux aux rencontres employeurs et aux signatures officielles de conventions disponibilité SPV	- €	- €	- €
	Créer une enquête interne ayant pour objet le besoin d'aide au logement des SPV			- €
	Créer une boîte à idée dématérialisée sur le site extranet du SD1532 relative au Volontariat		En cours de réflexion	
	Création d'une newsletter annuelle mettant en avant les 1000€/SPV transmis au communes pour leur contribution à l'engagement citoyen			- €
	Mettre en place un tableau de critères spécifiques aux profils SPV méritants du permis poids lourd			- €
	Mise en place d'une soirée Dispositifs employeurs (pour une moyenne de 5 soirées employeurs/an sur 3 ans pour les frais de repas)	250,00 €	250,00 €	250,00 €
	Mener des réflexions sur la mise en place d'une aide aux formations SSAP et VAE BAC PRO - Budget pour Financement formations			15 000,00 €
Mise à jour des dossiers permanents relatifs à la Promotion du Volontariat	- €	- €	- €	
TOTAL OBJECTIF				15 750,00 €
AMELIORER LA DISPONIBILITE	Mise à jour du « Catalogue Avantages Club employeur »		550,00 €	
	Transmission d'outils managériaux adressés aux chefs de centres et aux chefs de compagnies			- €
	Communiquer de manière annuelle sur le Service de Remplacement	- €	- €	- €
	Améliorer la convivialité dans les CIS en développant l'implication pour les nouveaux entrants SPV au sein des amicales			- €
	Mener des réflexions sur les espaces de télétravail au sein des CIS		- €	
	Pérenniser les visites de centres du service Promotion du Volontariat	- €	- €	- €
TOTAL OBJECTIF				550,00 €
TOTAL PAR AN		850,00 €	4 100,00 €	15 850,00 €
TOTAL GENERAL				20 800,00 €

Tableau de suivi des actions

EN COURS DE RÉDACTION

SOURCES

CCI Gers Chiffres clés

INSEE

Indicateurs

Requêtes BO

Les statistiques des services d'incendie et de secours DGSCGC

Plan d'action DGSCGC





SDIS
32

SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS DU GERS

Groupement Pilotage Stratégique

Service Sécurité Qualité de Vie en Service

PLAN DE PREVENTION
DES RISQUES
PSYCHOSOCIAUX
2024-2025-2026

DOCUMENT DE TRAVAIL



Mise à jour décembre 2023



Dans le prolongement des documents structurants du SDIS 32, projet d'établissement 2020-2025, schéma départemental d'analyse et de couverture des risques, règlement opérationnel et règlement intérieur, j'ai souhaité, en accord avec la gouvernance du SDIS, impulser une dynamique spécifique en matière de développement du volontariat, d'intensification de la culture de santé, sécurité et qualité de vie, ainsi que de maîtrise des risques psychosociaux.

Ces axes majeurs pour notre service seront de nature à améliorer la performance globale et la résilience de notre organisation. 2024 sera l'année des premières assises départementales du volontariat pour lesquelles l'ensemble des forces vives et des partenaires du SDIS seront mobilisés.

Je sais pouvoir compter sur votre engagement total afin de mener à bien ces dossiers stratégiques.

Bien à vous,

*Le Directeur Départemental des Services d'Incendie et de Secours du Gers
Chef du Corps Départemental
Colonel Hors-Classe Jean-Louis FERRES*

Document réalisé conformément à l'axe 2 du Projet d'Établissement.

**ENSEMBLE,
CONSTRUISONS NOTRE AVENIR**



PREAMBULE

Rédigé et en mis en œuvre depuis 2017, le précédent plan de prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS) nécessitait une mise à jour.

Pour se faire, la direction du SDIS avec l'appui de l'équipe d'ACTES 32 (*Amélioration des Conditions de Travail et d'Engagement au sein du SDIS 32*) a souhaité conduire une nouvelle étude basée sur un questionnaire identique à celui utilisé en 2017 afin de disposer d'un modèle comparable et reconnu (*modèle Gollac qui constitue une approche qui est aujourd'hui largement reconnue et utilisée dans les diagnostics des RPS, dans les entreprises comme dans les structures publiques. C'est aussi l'approche préconisée par la DGAFP du ministère en charge de la fonction publique dans son guide méthodologique*).

Malgré des conditions d'exercice fortement impactées depuis 2017 par des facteurs endogènes (*nouvelle organisation territoriale et fonctionnelle, accélération des productions notamment dans le domaine bâti-mentaire, création ou révision de nombreux documents structurants parmi lesquels le projet d'établisse-ment, le SDACR et le RO, ...*) ou exogènes (*crise de la COVID 19, impacts opérationnels liés aux chan-gements climatiques, inflation galopante, évolutions réglementaires non anticipables, ...*) le SDIS a sou-haité disposer d'un état des lieux du « moral des troupes » car le bien-être des personnels qui le com-pose est important (*axe 2 du projet d'établissement*).

C'est ainsi que le questionnaire diffusé en mars 2023 a pu recueillir 715 réponses qui, une fois analysées et confortées par les indicateurs RPS, ont servies de base à la rédaction du présent plan dont l'objectif principal est la mise en œuvre d'actions ou de réflexions visant l'amélioration de l'état de santé physique et psychologique de tous les personnels.

Document réalisé conformément à l'axe 2 du Projet d'Établissement.

ENSEMBLE,
CONSTRUISONS NOTRE AVENIR



UNE DÉMARCHE PREVENTIVE FACE AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX



Pourquoi ?

- >> 27 % des actifs français déclarent devoir cacher leurs émotions et faire semblant d'être de bonne humeur
- >> 30 % signalent avoir subi au moins un comportement hostile au cours des 12 derniers mois
- >> 45% des actifs occupés estiment qu'ils doivent « toujours » ou « souvent » se dépêcher dans leur activité

(source INRS : « Conditions de travail - Risques psychosociaux »)



Pour qui ?

- >> Sapeurs-pompiers professionnels
- >> Sapeurs-pompiers volontaires
- >> Personnels administratifs, techniques, spécialisés

Quels enjeux ?



UNE DÉMARCHE PREVENTIVE FACE AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX

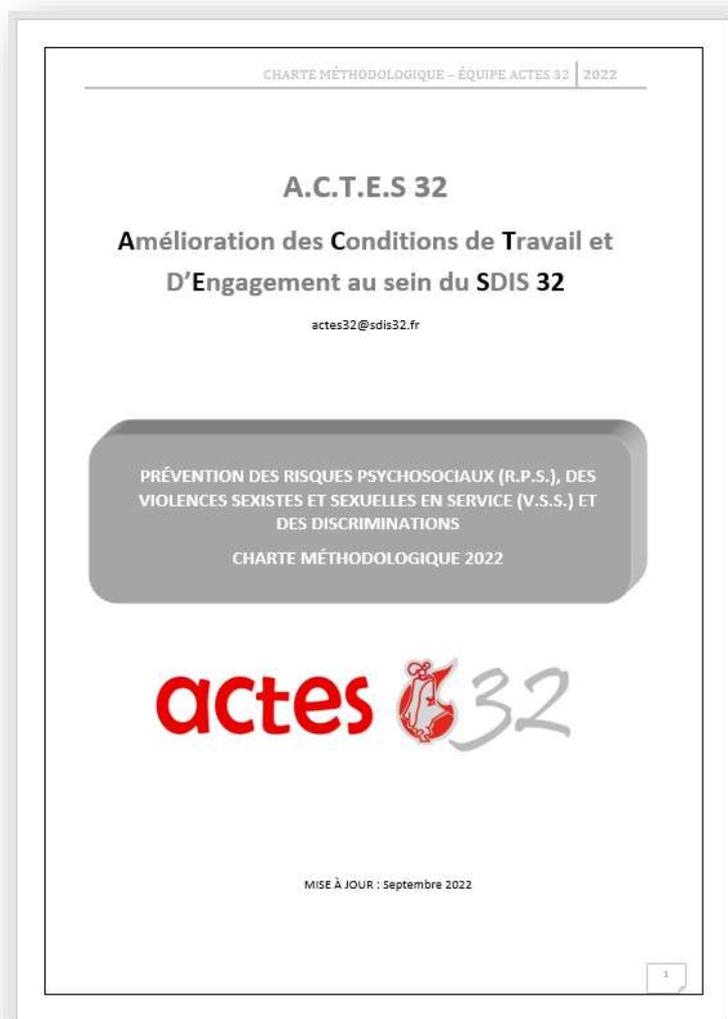
ACTES 32

L'équipe ACTES 32 a été créée en 2017 afin de suivre et d'améliorer les conditions de travail et d'exercice dans le cadre du plan de prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS) au sein du SDIS.

Comme son nom l'indique (*Amélioration des Conditions de Travail et d'Engagement au SDIS 32*), ses domaines de compétences sont :

- ⇒ Suivre et réactualiser les actions des plans RPS, Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) et discriminations au sein du SDIS 32 (*évaluation, plan d'actions, cellule de veille et d'alerte*),
- ⇒ Être le lien entre les agents, la Direction, la FSSSCT et les instances de l'établissement,
- ⇒ Accompagner l'évolution du SDIS 32 dans le domaine des RPS, des VSS et de la discrimination (*actions menées, nouvelles situations à prendre en compte, etc.*),
- ⇒ Apporter un avis objectif et éclairé auprès de la FSSSCT et de la Direction sur chaque situation à risque et proposer des actions correctives.

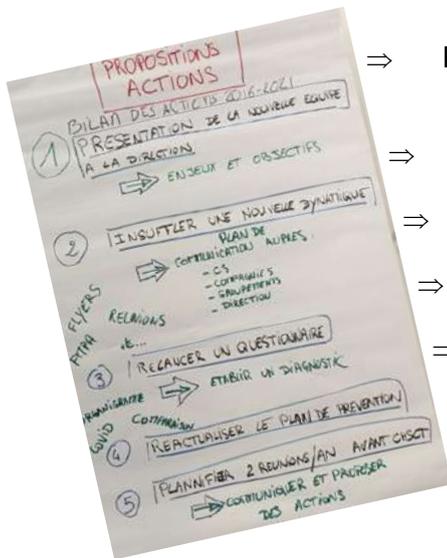
L'équipe ACTES 32 œuvre conformément à une charte méthodologique en annexe 1.



UNE DÉMARCHE PREVENTIVE FACE AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Nouveaux objectifs

Une nouvelle dynamique est engagée depuis 2022 par un renouvellement partiel de l'équipe et la définition de nouveaux objectifs



- ⇒ Prise en compte des violences sexuelles et sexistes au travail et plus largement des discriminations,
- ⇒ Evolution de la charte méthodologique,
- ⇒ Relancer un questionnaire d'évaluation du bien-être en service,
- ⇒ Réactualiser le plan de prévention,
- ⇒ Planifier au-moins 2 réunions/an.

Nouvelle équipe

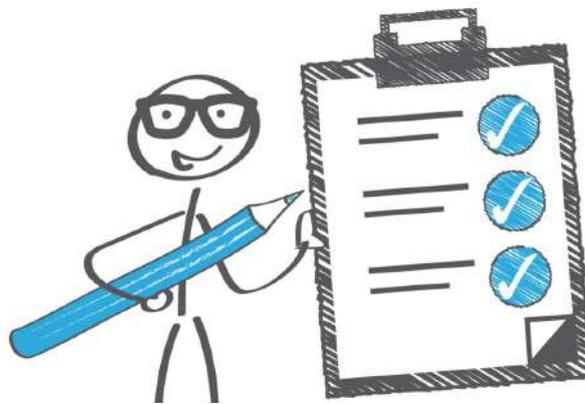
5 nouveaux membres rejoignent l'équipe déjà formée après avoir participé à un stage de plusieurs jours afin de développer les connaissances sur les risques psychosociaux et d'être en capacité de mener un entretien face à une personne en difficulté ou en détresse.



NOUVELLE ÉVALUATION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Le SDIS du Gers avec l'appui du groupe Actes 32, a lancé une nouvelle évaluation des risques psychosociaux et plus généralement de la qualité de vie en service.

Dans ce cadre, un questionnaire a été transmis sur les boîtes électroniques personnelles de tous les sapeurs-pompiers et personnels administratifs, techniques et spécialisés. Celui-ci a repris les éléments mis en place en 2016 par Madame Christine CHARY consultante en management et santé au travail, psychologue du travail et psychologue sociale.



Ce type de questionnaire est un outil internationalement utilisé dans le cadre de l'évaluation des risques psychosociaux (*questionnaire dit de GOLLAC*) qui évalue les trois dimensions de l'environnement psychosocial au travail : la demande psychologique, la latitude décisionnelle et le soutien social.

C'est un questionnaire d'évaluation collective du bien être au travail qui permet d'évaluer globalement la santé mentale au sein d'une entreprise.



LES PRINCIPALES ÉTAPES DE L'ÉVALUATION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Méthodologie et Chronologie

L'utilisation d'un logiciel professionnel et sécurisé doit nous permettre d'établir en toute confidentialité la diffusion et l'exploitation du questionnaire avec plusieurs étapes programmées.

ACTES 32 - Les étapes de l'élaboration du PPRPS 2023		2023											
		février	mars	avril	mai	juin	juillet	août	septembre	octobre	novembre	décembre	
Envoi de la newsletter et de l'affiche Actes 32		8-févr.											
Avant l'envoi du questionnaire	Courriel Chefs de groupement / Information sur l'envoi aux personnels		1-mars										
Envoi du questionnaire par courriel à tous les personnels <i>Explications, contexte, lien vers questionnaire</i>			10-mars										
Après l'envoi du questionnaire	Relance 1		24-mars										
	Relance 2			6-avr.									
Présentation d'un point d'étape en FSSSCT						5-juin							
Etude des questionnaires Service SQVS et Actes 32													
Réunions Actes 32						14 juin 29 juin	20-juil.						
Elaboration du plan de prévention des risques psychosociaux													
Présentation des résultats, orientations et projet du plan de prévention <i>Aux directeurs Aux instances</i>													
Communication des résultats et du plan de prévention aux personnels													

Diffusion du questionnaire

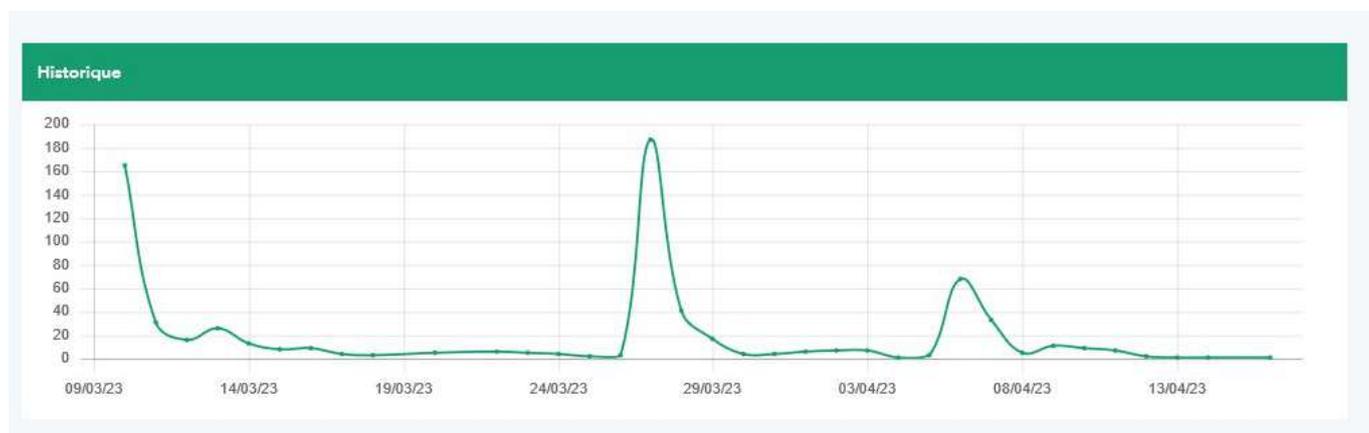
Une première évaluation avait été réalisée en 2016 par l'équipe d'ACTES 32 et l'entreprise « Charry Consulting » ; 849 questionnaires avaient alors été enregistrés.

La nouvelle évaluation s'est déroulée selon la temporalité suivante :

Vendredi 10 mars : diffusion

Vendredi 24 mars : 1^{ère} relance

Jeudi 6 avril : 2^{ème} relance



LES PRINCIPALES ÉTAPES DE L'ÉVALUATION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Le questionnaire

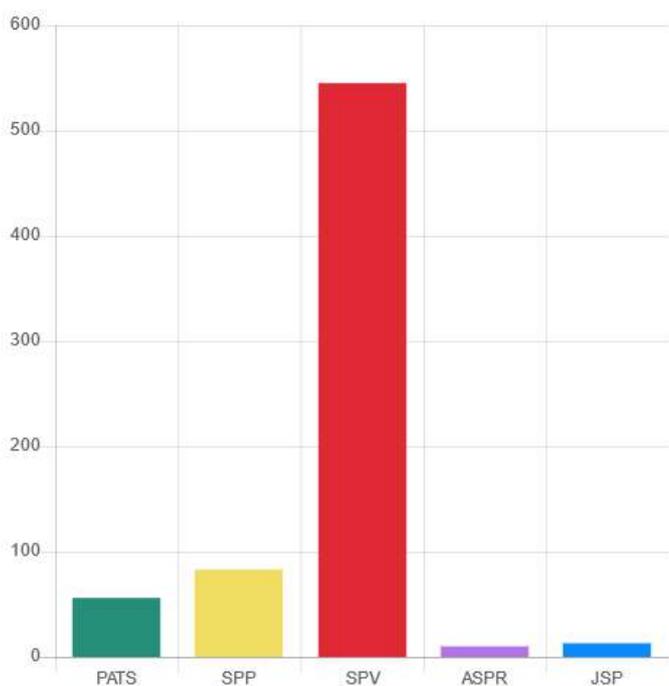
A la clôture de l'enquête, 715 questionnaires ont été enregistrés sur le logiciel confidentiel d'exploitation « Drag N Survey » avec un taux de complétion de 70 % et un temps moyen de remplissage d'environ 17 minutes.

Cela indique un taux de réponse de 53 %.

Différentes spécialistes précisent le taux de réponse nécessaire afin d'être représentatifs de l'échantillon étudié :

- Un taux de 0% à 29% est considéré comme faible,
- Un taux de 30% à 60% est considéré comme satisfaisant,
- Un taux de plus de 60% est considéré comme très satisfaisant.

Globalement et tous statuts confondus, le taux de réponse est satisfaisant avec un retour très significatif de la part des personnels permanents.



Taux de réponse par catégorie

56 PATS => 100 %

83 SPP => 94 %

545 SPV => 46 %

L'exploitation

Les membres d'Actes 32 ont la charge d'étudier les réponses récoltées afin de proposer par la suite des préconisations en lien avec les résultats issus du questionnaire.

3 réunions ont été programmées en 2023 :

Mercredi 14 juin

Jeudi 29 juin

Jeudi 20 juillet

LES PRINCIPALES ÉTAPES DE L'ÉVALUATION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Méthodologie

Jean-Christophe FERRER, Frédéric FURON et Valérie PELLEGRINO ont travaillé en amont des réunions sur l'analyse des questionnaires afin que le groupe puisse se concentrer sur les orientations à définir.

Toutes les questions ont été représentées sous forme de diagramme à l'exception des questions :

- ⇒ 1 ; quel est votre statut ?
- ⇒ 34 ; Si vous avez répondu oui, à pensez-vous que votre activité au sein du SDIS 32 impacte votre vie professionnelle et / ou familiale ?
- ⇒ 49 ; Combien de jours au total ont représenté ces arrêts ou inaptitude temporaire ?
- ⇒ 51 ; Combien de jours d'arrêt au total ont nécessité ces accidents ?
- ⇒ 54 ; Etes-vous en situation de commandement / management ?
- ⇒ 55 ; Etes-vous un homme ou une femme ?
- ⇒ 56 ; Lieu d'activité (facultatif) ?
- ⇒ 57 ; vous êtes libre de faire tous les commentaires susceptibles d'apporter des éléments pouvant permettre une analyse la plus objective possible de votre activité au sein du SDIS 32.

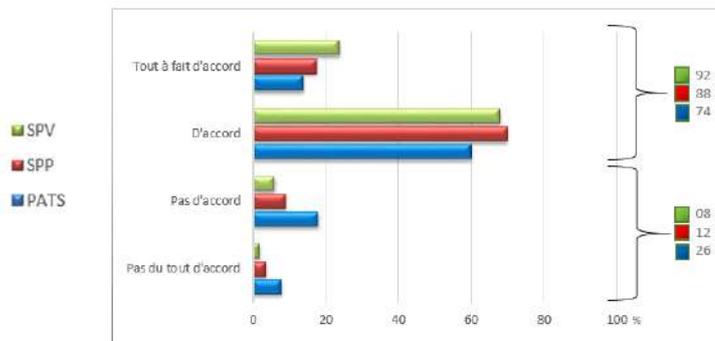
Les données ont été reprises pour l'année 2017 afin de pouvoir les comparer autant que faire se peut, à celles de 2023.

Des modifications concernant les observations et les orientations sont apportées.

L'ensemble des résultats sont proposés en annexe 2 et sont présentés sous la forme suivante :

Q21 / Les collègues avec qui je travaille m'aident à mener mes tâches à bien :

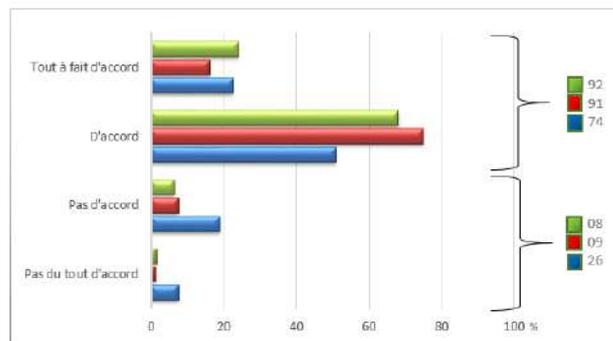
2017



Observations

Des chiffres relatifs au bien vivre ensemble satisfaisants, avec un sentiment renforcé chez les PATS.

2023



Orientations

Encourager et partager toutes les actions ou initiatives favorisant l'entraide entre les personnels et le vivre ensemble.

LES PRINCIPALES ÉTAPES DE L'ÉVALUATION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Synthèse

Les données récoltées sont filtrées par statut ; SPV, SPP et PATS.

- Celles concernant les sapeurs-pompiers volontaires en 2023 sont quasiment identiques aux données récoltées en 2017. Peu de variations significatives. L'attention est portée sur les questions 33 et 34 qui interrogent sur l'impact de l'activité SPV sur la vie professionnelle et familiale. Une vigilance doit être portée sur ce point car on observe une augmentation de 6% des SPV estimant que cette activité est plutôt mauvaise (*soit 40% des répondants alors que 38% pensent le contraire*). Les 240 commentaires (*confidentiels*) sont analysés pour proposer une synthèse au comité de soutien au volontariat.

- Concernant les personnels permanents, des évolutions sont constatées entre les 2 enquêtes avec une satisfaction de travailler au sein du SDIS du Gers restant toujours élevée (*83% pour les SPP et 73% pour les PATS*). Néanmoins une baisse d'environ 10% est observée.

Les baisses les plus significatives concernent l'état de santé général avec une dégradation globale. On observe, également, une augmentation de 11% pour les PATS et 20% pour les SPP du sentiment de charge de travail excessif.

Malgré tout, les chiffres observés sur les relations de travail avec les supérieurs et/ou collaborateurs sont significativement positifs tout comme sur l'organisation et le contenu des activités.

⇒ Des points de vigilance pour les sapeurs-pompiers professionnels sur le soutien dans les moments difficiles et l'appréciation du travail à sa juste valeur doivent être de mise.

⇒ En ce qui concerne les personnels administratifs et techniques, les plus grandes différences observées sont une augmentation de 18 et 17% sur les sentiments d'être en mauvaise santé générale et souvent tendu.

⇒ Nous observons également une baisse significative du niveau de satisfaction relatif aux salaires qui peut-être expliquée par des éléments exogènes (*augmentation du coût de la vie*).

LES PRINCIPALES ÉTAPES DE L'ÉVALUATION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

La question 57 d'expression libre a fait l'objet, quant à elle, d'une exploitation différente.

L'ensemble des commentaires ont été repris dans un tableur afin de pouvoir les filtrer par grandes familles et types de préconisations.

Exemple de présentation :

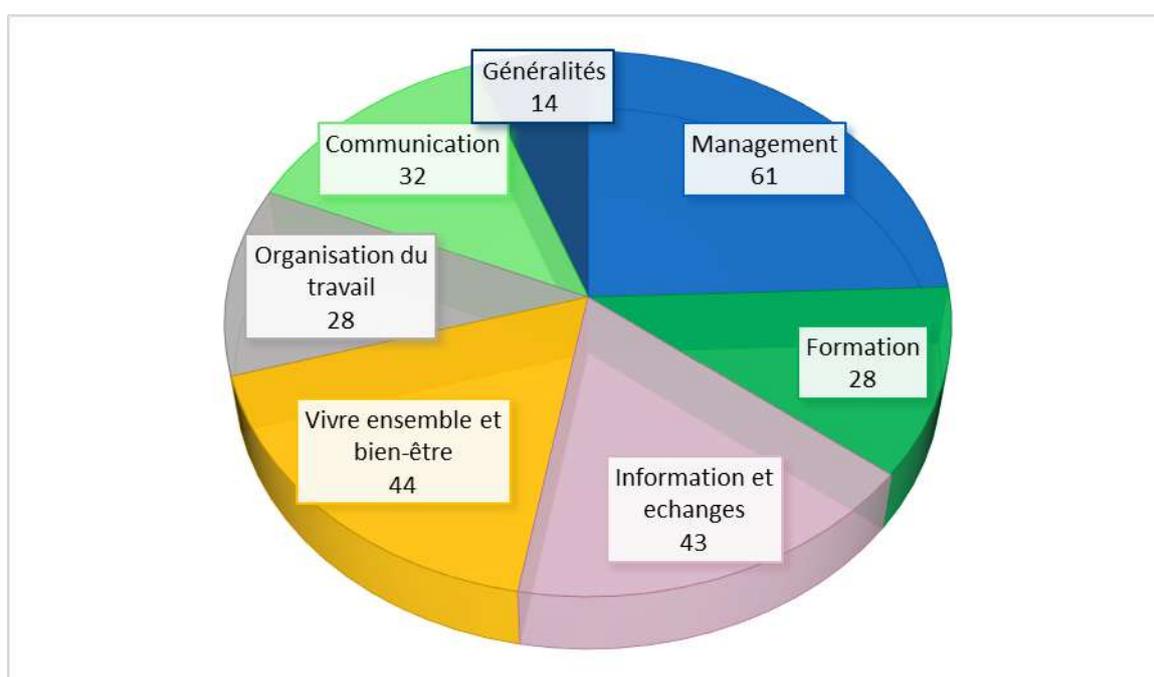
Catégorie	Sujets	Question 57 - Extrait verbatim/propositions	Préconisations/Orientations	Qui
PATS	Management		Mener des actions et/ou réflexions intégrant des personnels désireux d'améliorer l'ambiance au sein de notre établissement dans le cadre de la mise à jour du plan de prévention des RPS	ACTES 32

Cette organisation d'exploitation permet de mettre en exergue les actions prioritaires et les plus souvent proposées. Celles-ci sont regroupées par famille.

Le questionnaire étant anonyme et confidentiel, l'ensemble des commentaires ont été lus par les seuls membres d'ACTES 32 et les directeurs. Ils ne sont volontairement pas présentés en annexe.

7 grandes familles se dégagent de l'ensemble du questionnaire :

- I. Management
- II. Formation
- III. Information et échanges
- IV. Vivre ensemble et bien-être
- V. Organisation du travail
- VI. Communication
- VII. Généralités

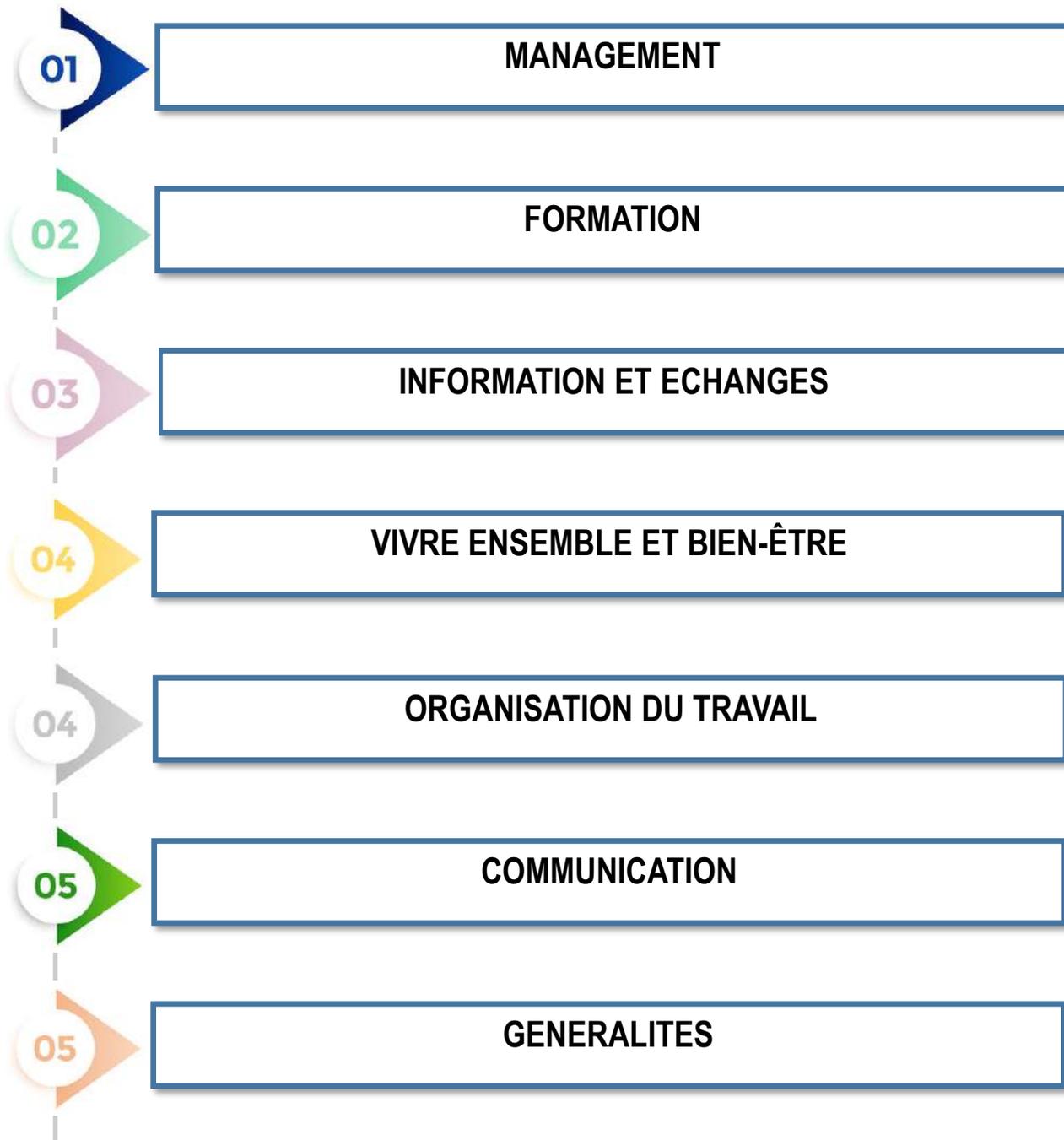


Les chiffres représentent le nombre de commentaires ayant un rapport avec le thème.

PLAN PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

7 AXES, 32 FICHES ACTIONS

Le plan d'action PPRPS s'articule donc autour de **7 axes** regroupant les fiches-actions thématiques.



Après avis de la F3SCT et validation par le CASDIS, chaque action sera déclinée en fiche action.

Celles-ci détailleront les étapes à mettre en œuvre afin d'améliorer les conditions d'exercice au sein du SDIS du Gers.

Une fois validée, chaque fiche sera confiée à un pilote qui devra animer les réflexions, les décliner en actions et sous actions et, le cas échéant, fournir une expression des besoins afin d'intégrer les dépenses nécessaires dans le budget du SDIS.

1.1

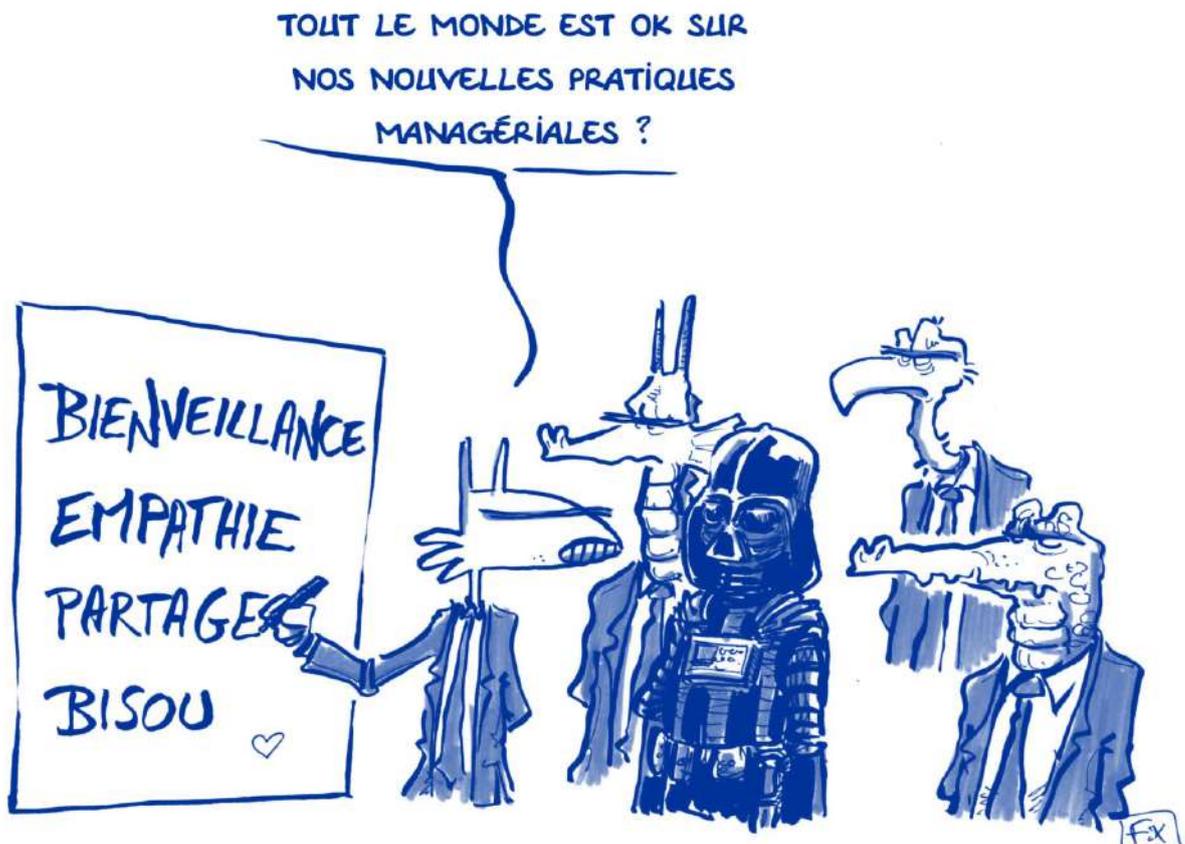
Poursuivre les efforts d'amélioration continue en matière de management

1.2

Sensibiliser les managers et plus largement l'ensemble des personnels aux signes de souffrances psychologiques ainsi qu'aux syndromes de stress post-traumatique

1.3

Inciter les agents à verbaliser leurs difficultés lors des entretiens professionnels et rappeler aux évaluateurs leur rôle d'écoute.



1.1

Poursuivre les formations et l'accompagnement managérial de tout l'encadrement

1.2

Mener des réflexions sur l'accès à la formation ou l'adaptation des missions visant une meilleure utilisation du potentiel de chacun

1.3

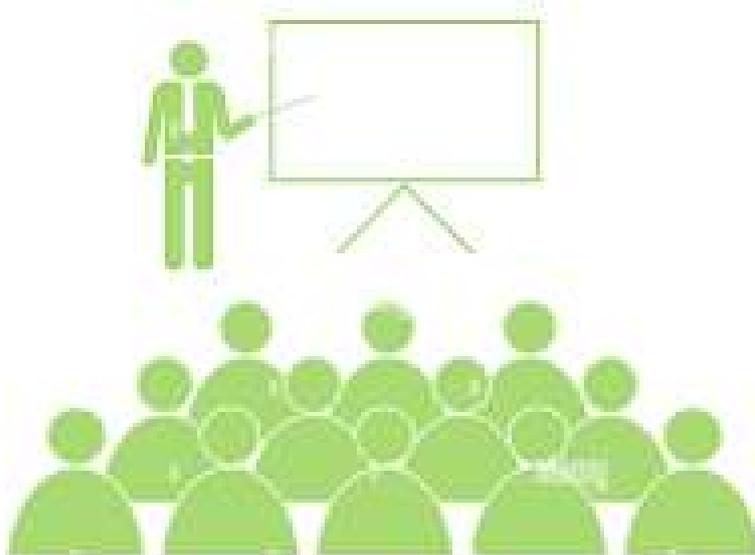
Encourager les personnels à capitaliser leur cursus scolaire et parcours professionnel au travers de la mise en avant de leur potentiel par le passage de concours et examens et poursuivre l'accompagnement de préparation aux concours

1.4

Faire signer et rappeler la charte des formateurs

1.5

Proposer des formations de gestion du temps et d'organisation



3.1

Organiser des rencontres entre les groupements fonctionnels et les professionnels des CIS.

3.2

Organiser des séquences relatives aux carrières et rémunérations auprès des personnels permanents.

3.3

Suite à de multiples signalements sur un même CIS, organiser une rencontre ciblée entre un chef de groupement territorial et un chef de CIS

=> action réalisée qui ne fera pas l'objet d'une fiche action.

3.4

Sensibiliser la direction en partageant l'ensemble des commentaires

=> action réalisée qui ne fera pas l'objet d'une fiche action.



4.1

Mener des actions et/ou réflexions intégrant des personnels désireux d'améliorer l'ambiance et le bien-être au sein de notre établissement.

4.2

Encourager et partager toutes les actions ou initiatives favorisant l'entraide entre les personnels et le vivre ensemble.

4.3

Rendre obligatoire la remontée des informations intéressant la sécurité et le bien-être en service auprès du GPS.

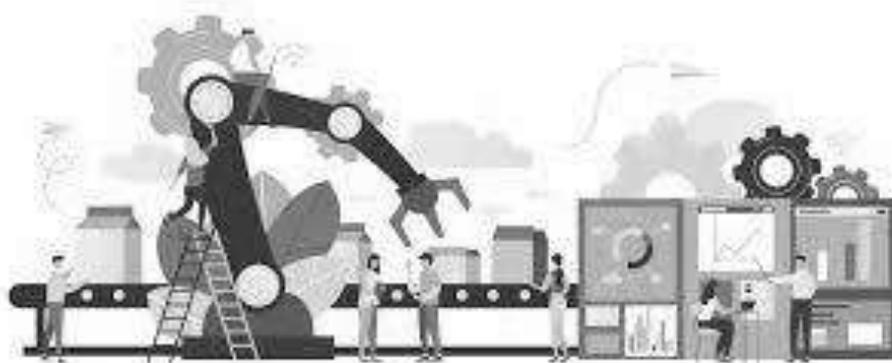
4.4

Poursuivre les travaux engagés dans le cadre du projet d'établissement notamment ceux de l'axe stratégique n°2 :

- Partager une culture d'entreprise
- Permettre l'épanouissement professionnel
- Améliorer les conditions de travail



- 5.1** Evaluer l'efficacité des dispositifs de valorisation du travail (régime indemnitaire, CIA...) et de reconnaissance.
- 5.2** Menez des réflexions sur l'aménagement du temps de travail, la responsabilisation et l'autonomisation des agents.
- 5.3** Mettre en place une procédure de prise en charge et déclaration des agressions.
- 5.4** Surveiller l'augmentation de l'activité opérationnelle et de la charge de travail pour les SPP.
- 5.5** Prioriser le travail, planifier et réserver du temps pour suivre les actions. Réviser les délais si nécessaire
- 5.6** Mener des actions et/ou réflexions permettant d'améliorer l'organisation du travail et éviter le travail en silo pour plus de transversalité.



- 2.1** Communiquer sur les RPS et les missions d'ACTES 32 et de sa CVA.
- 2.2** Communiquer sur le soutien psychologique à destination des SPV, SPP et PATS au SDIS dans le cadre de leur activité.
- 2.3** Communiquer sur les valeurs et le respect des autres.
- 2.4** Communiquer régulièrement sur les actions du nouveau plan de prévention des RPS.



- 7.1** Finaliser la rédaction du Plan Santé, Sécurité et Qualité de Vie en Service.
- 7.2** Conduire des études complémentaires afin de disposer de données fiables relatives aux items méritant d'être approfondies.
- 7.3** Redonner du sens au travail de chacun en valorisant l'activité opérationnelle et en améliorant les processus.
- 7.4** Sensibiliser les personnels aux risques professionnels et aux procédures existantes en matière de signalement d'anomalies ou dangers graves et imminents.
- 7.5** Intégrer dans l'équipe ACTES 32 des personnels d'autres administrations sensibilisées aux VSS et aux risques psychosociaux ainsi qu'au recueil de témoignage.
- 7.6** Travailler avec les services de santé du SDIS et du CDG afin d'assurer une veille.



Etude du questionnaire Qualité de Vie en Service

Comparatif des résultats 2017 - 2023

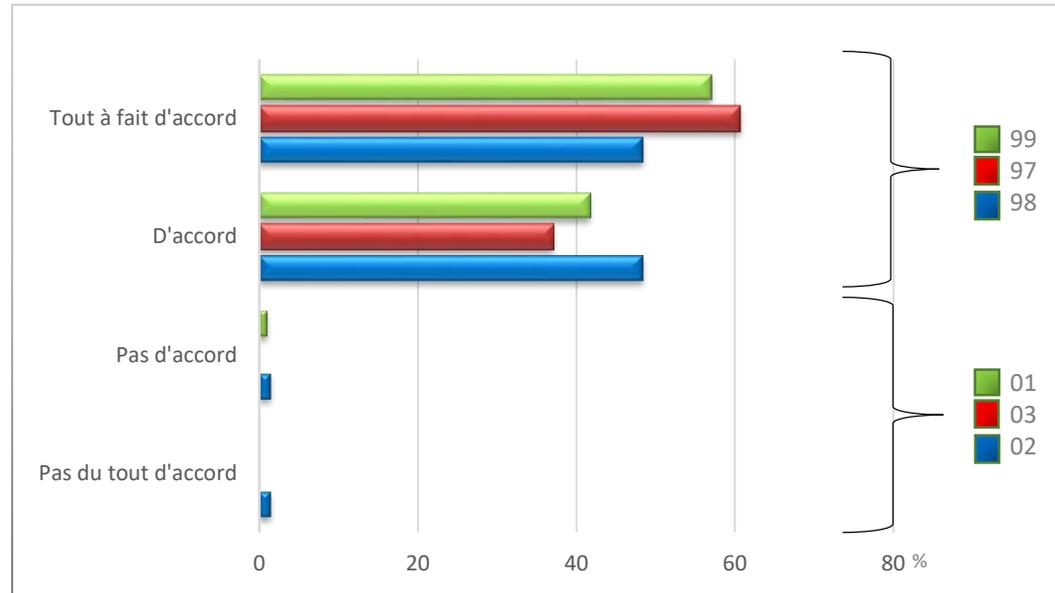
Présentation des orientations de la nouvelle enquête



Q2 / Dans mon activité, je dois apprendre des choses nouvelles

2017

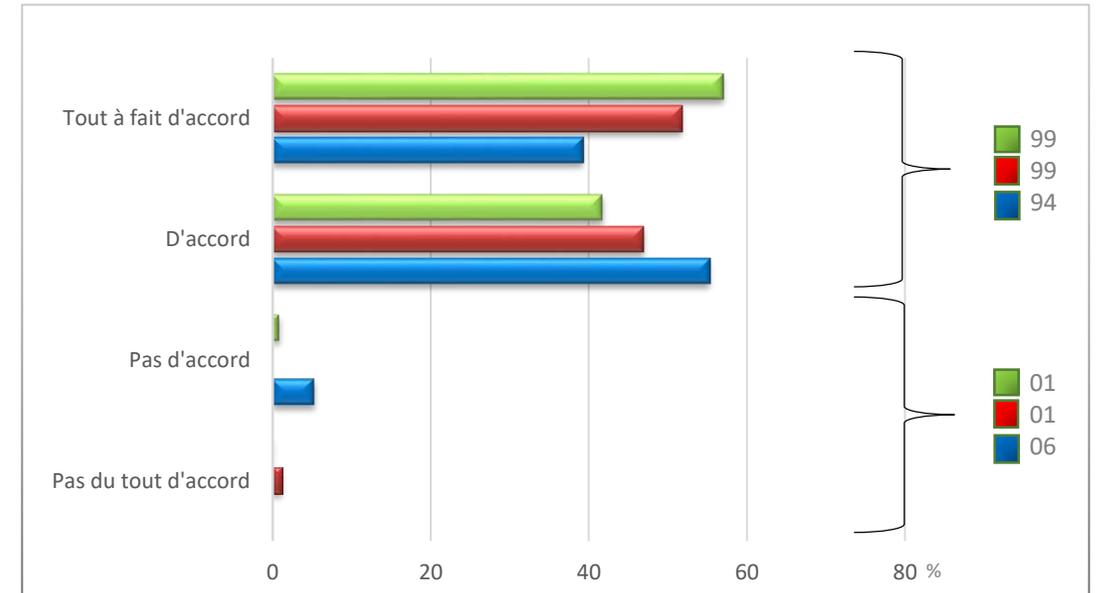
SPV
SPP
PATS



Observations

En 2023, les PATS et SPP ont le sentiment d'avoir moins d'influence sur leurs activités qu'en 2017.

2023



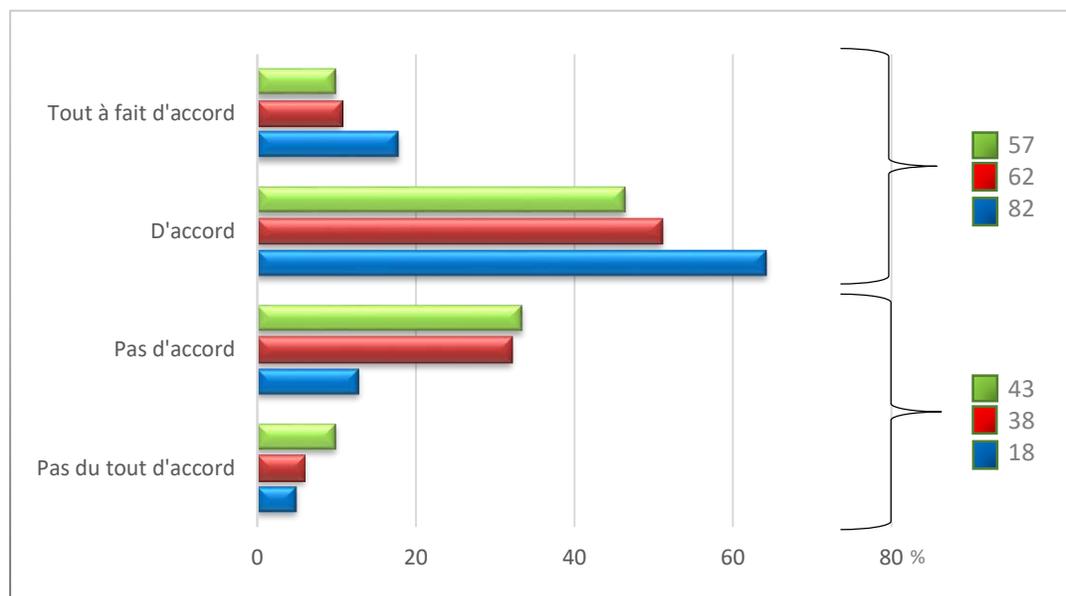
Orientations

Quelques évolutions à la marge sont constatées pour les SPP et les PATS entre 2017 et 2023 et doivent nous inciter à une vigilance.

Q3 / Dans mon activité, j'effectue des tâches répétitives :

2017

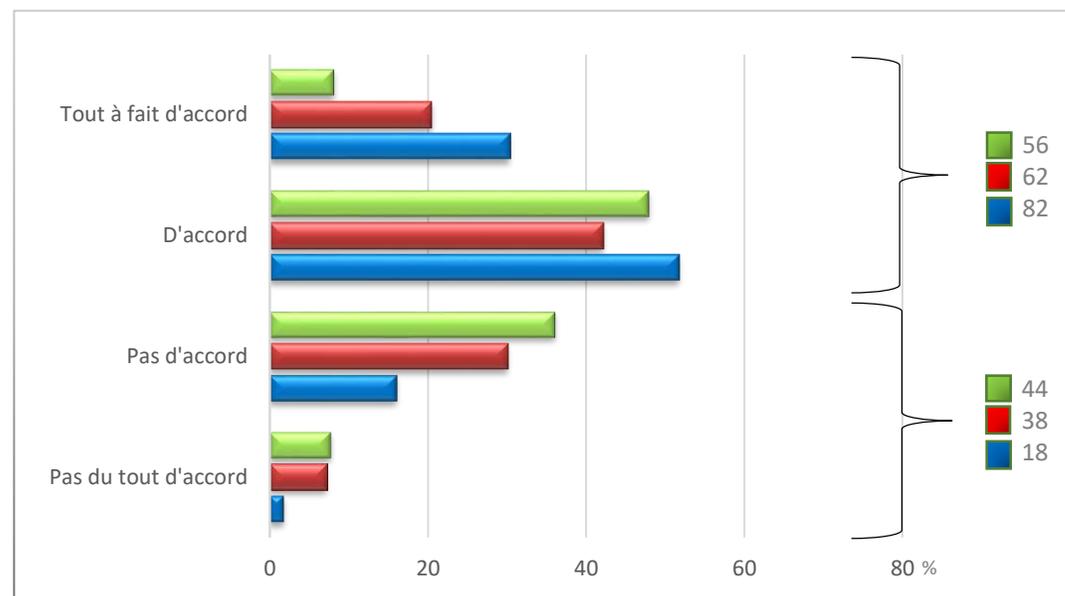
■ SPV
■ SPP
■ PATS



Observations

La fluctuation constatée précédemment est confirmée.

2023

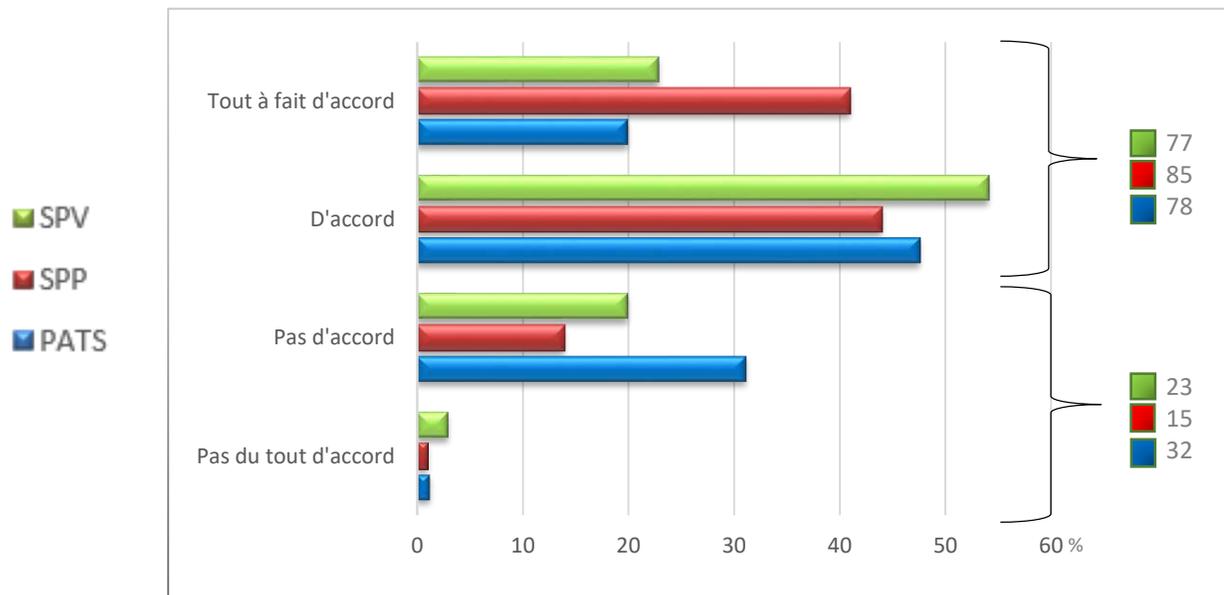


Orientations

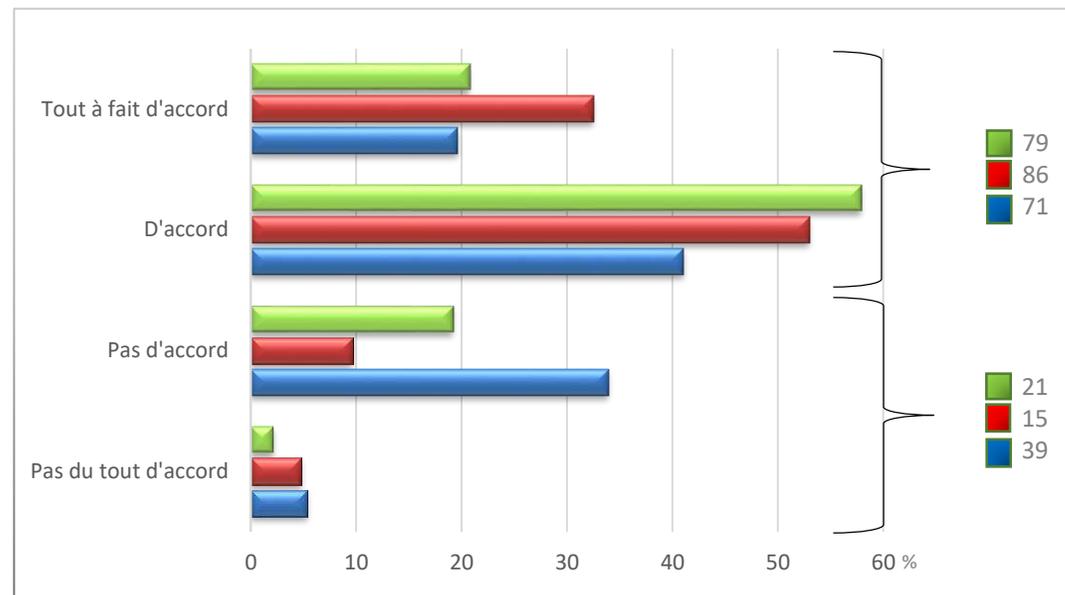
Quelques évolutions à la marge sont constatées pour les SPP et les PATS entre 2017 et 2023 et doivent nous inciter à une vigilance.

Q4 / Mon activité me permet souvent de prendre des décisions moi-même :

2017



2023



Observations

Les données relatives à l'autonomie des personnes sur leur poste restent satisfaisantes malgré une légère baisse de ressenti par les PATS.



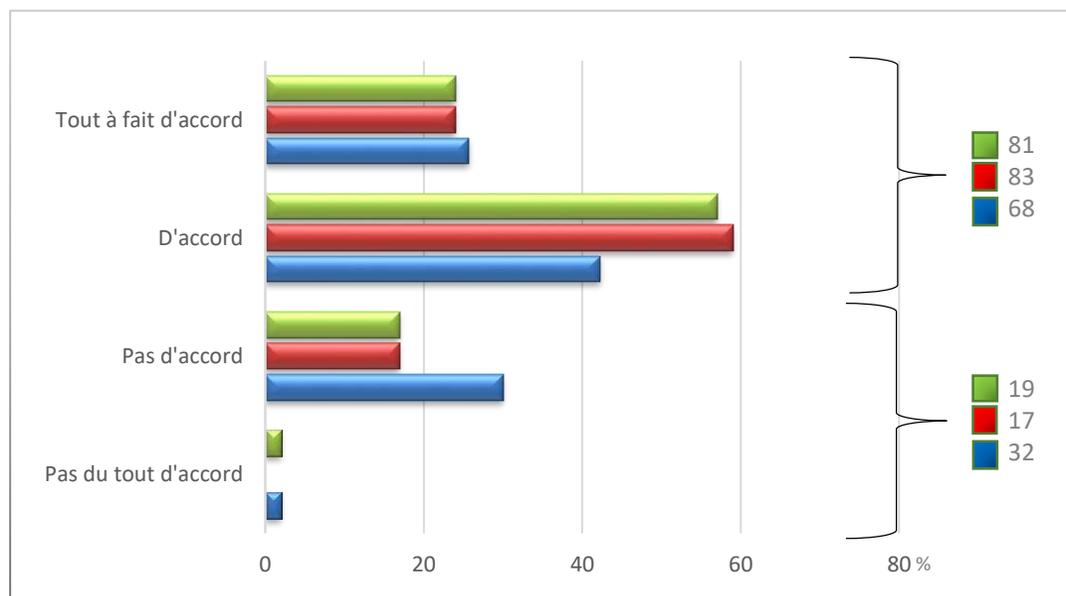
Orientations

Quelques évolutions à la marge sont constatées pour les SPP et les PATS entre 2017 et 2023 et doivent nous inciter à une vigilance.

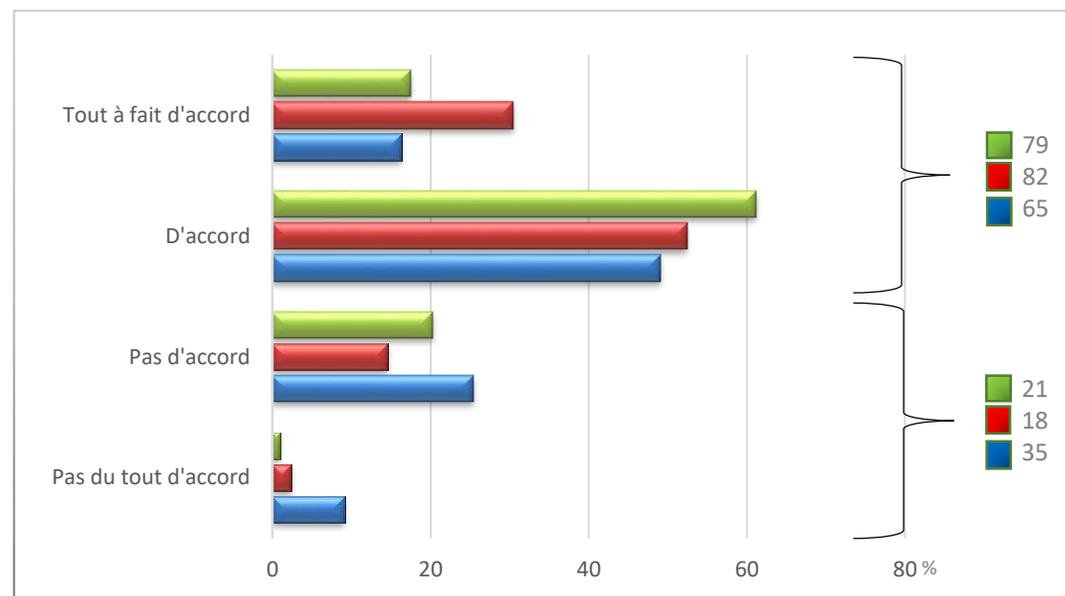
Q5 / Mon activité demande un haut niveau de compétence :

2017

■ SPV
■ SPP
■ PATS



2023



Observations

Quelques rares agents considèrent que leur poste ne nécessite pas un haut niveau de compétence (situation quasi identique entre 2017 et 2023).

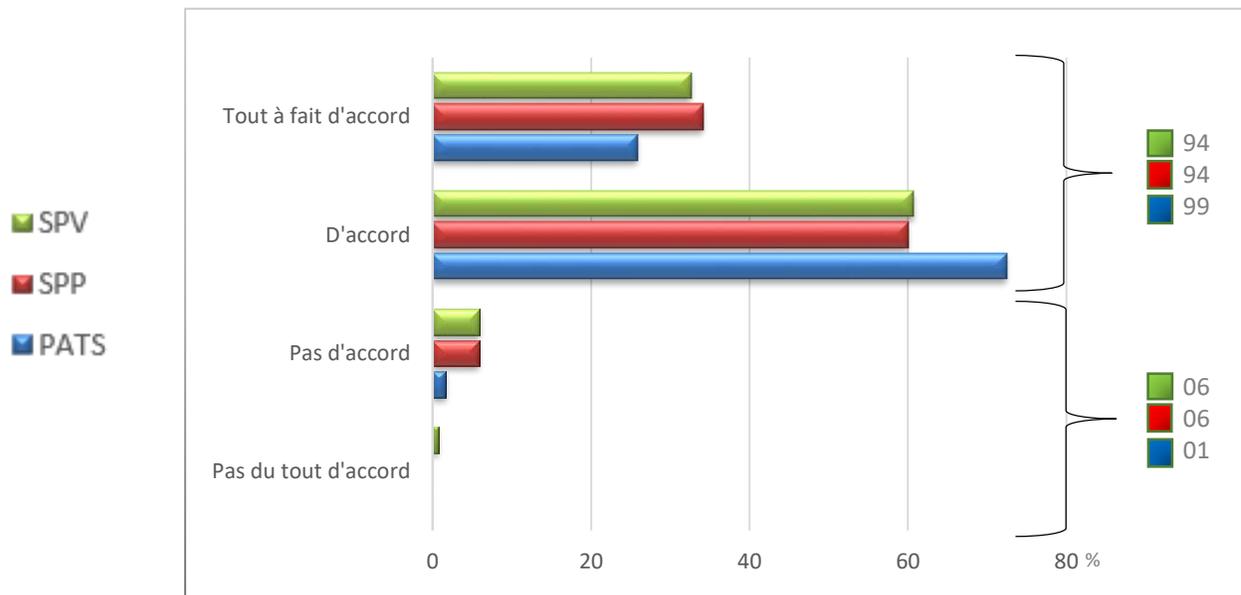


Orientations

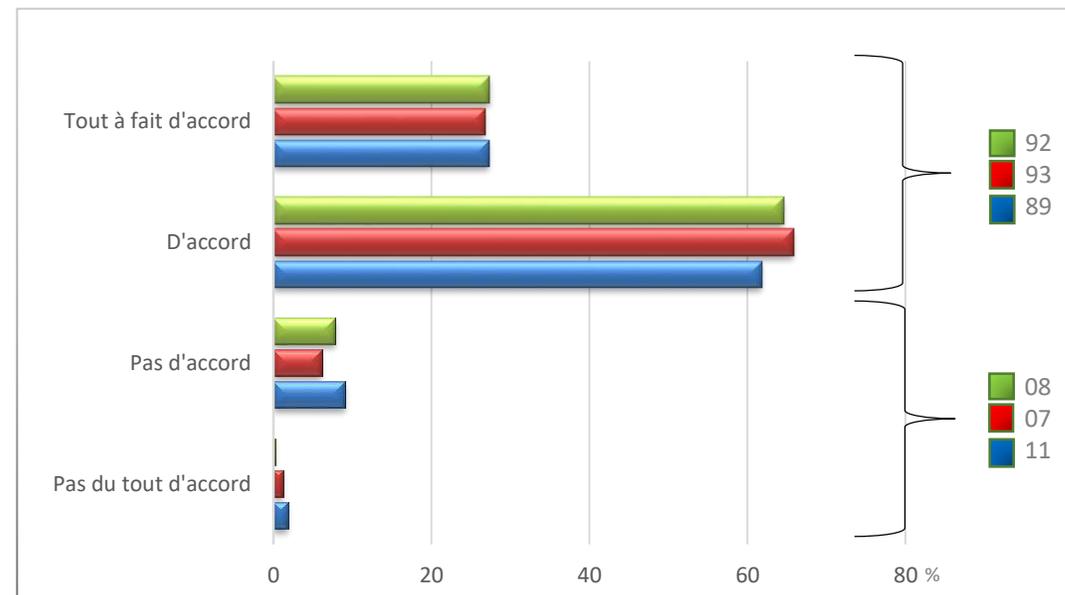
Affiner ces données afin de savoir si les personnes ayant ce sentiment, exercent les mêmes missions qu'à l'occasion de l'enquête 2017, ou bien, qu'elles considèrent qu'elles ont les moyens de répondre à ce haut niveau de compétence.

Q6 / J'ai des activités variées :

2017



2023



Observations

La variété des activités favorise le bien-être en service.

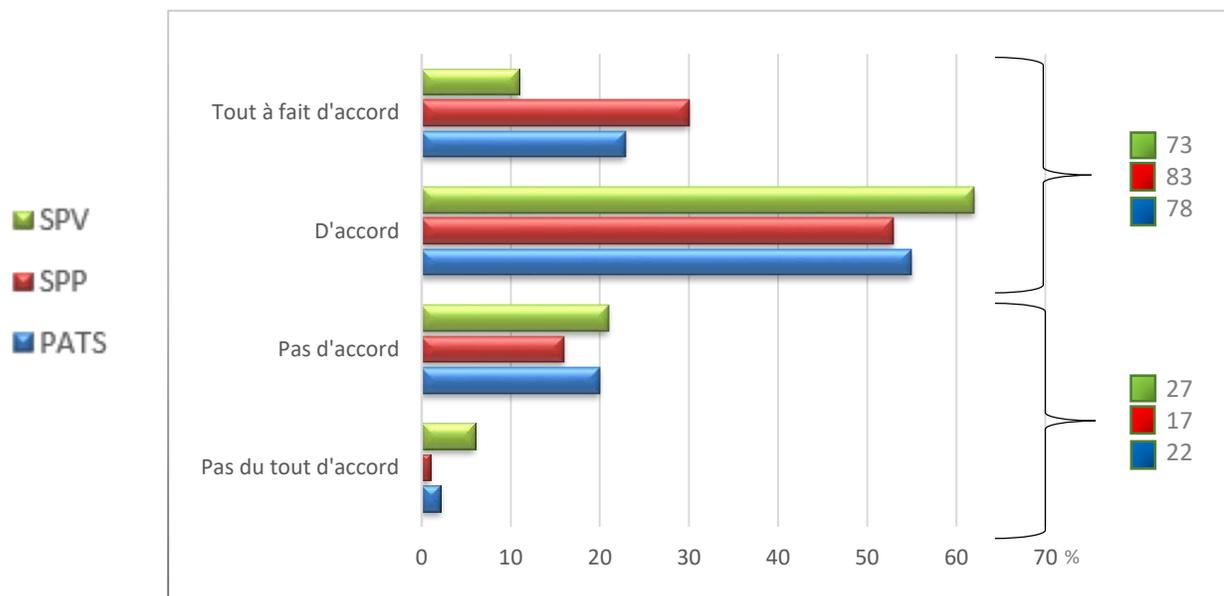


Orientations

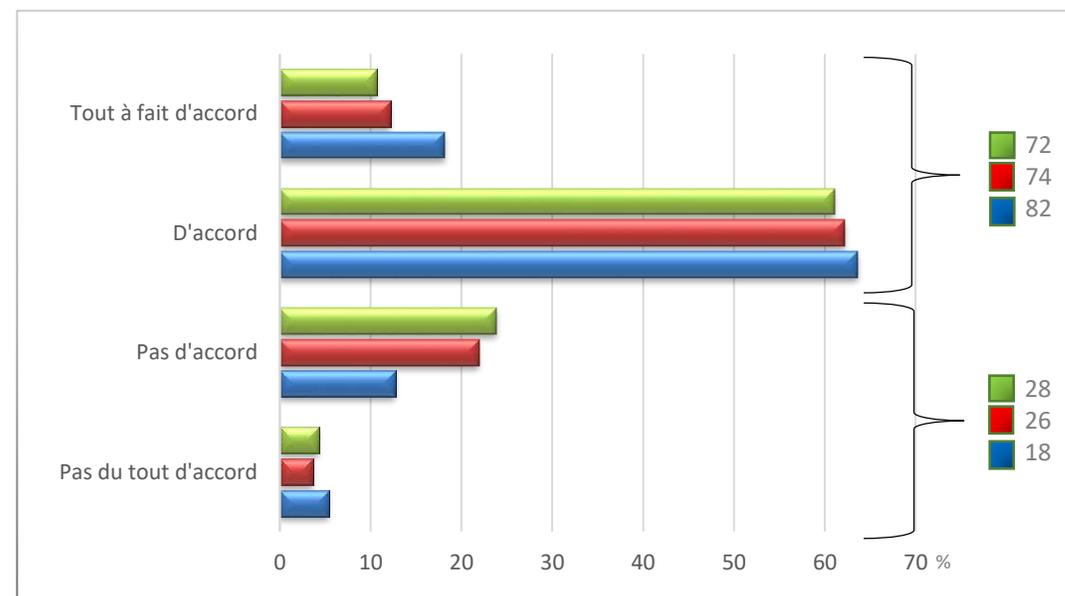
Quelques évolutions à la marge sont constatées pour les SPP et les PATS entre 2017 et 2023 et doivent nous inciter à une vigilance.

Q7 / J'ai la possibilité d'influencer le déroulement de mes activités :

2017



2023



Observations

En 2023, les SPP ont le sentiment d'avoir moins d'influence sur leurs activités qu'en 2017.
A contrario, légère augmentation chez les PATS pouvant être liée à la mise en œuvre du télétravail.



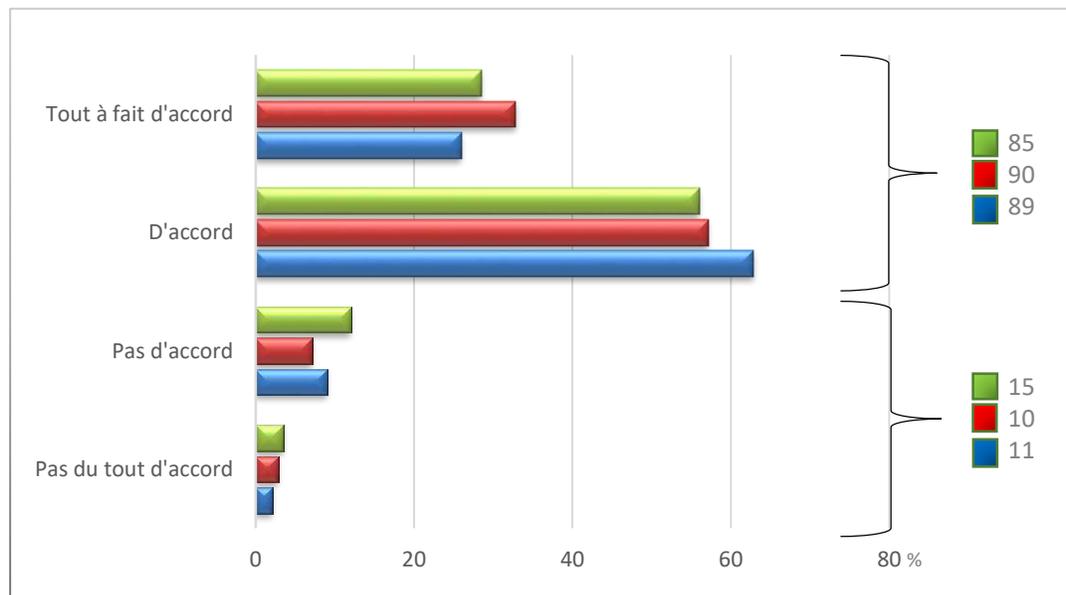
Orientations

Menez des réflexions sur l'aménagement du temps de travail, la responsabilisation et l'autonomisation des agents.

Q8 / J'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles :

2017

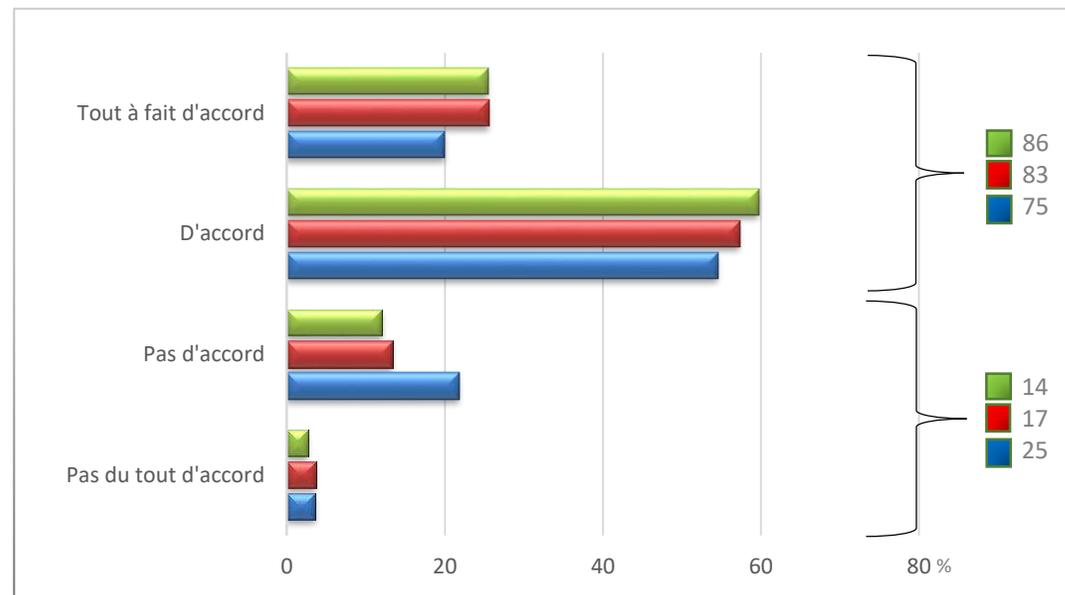
■ SPV
■ SPP
■ PATS



Observations

Les personnels permanents ont le sentiment de moins développer leurs compétences professionnelles que lors de la première enquête.

2023

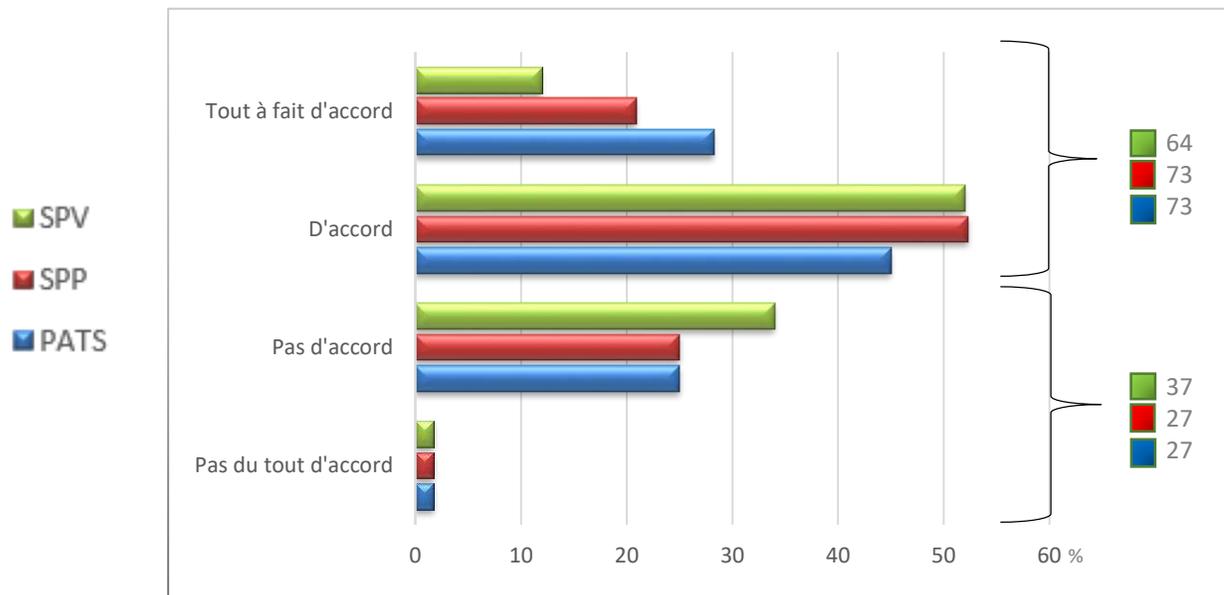


Orientations

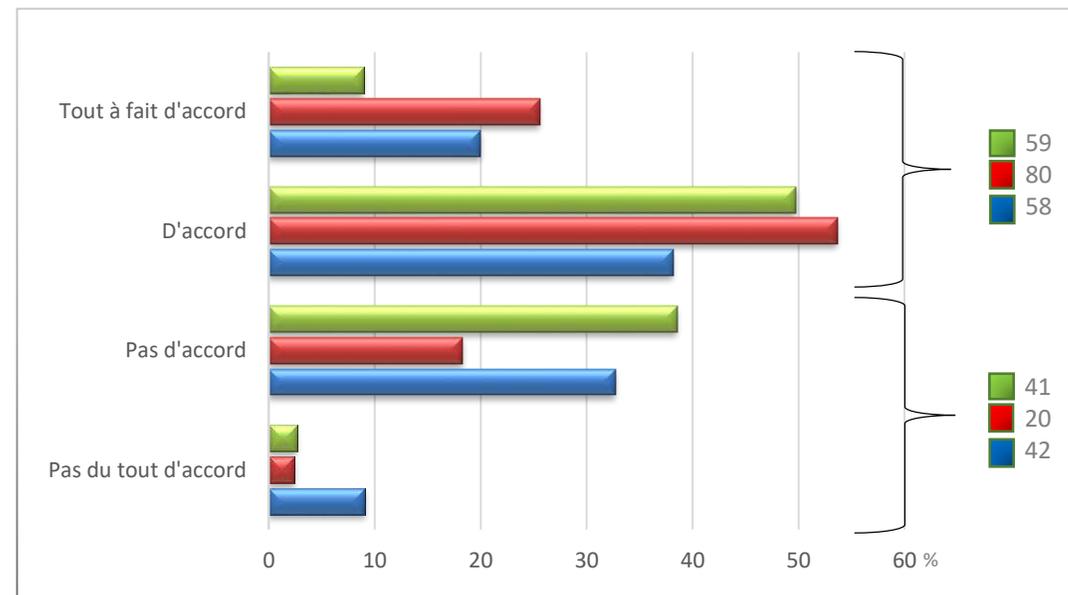
Mener des réflexions sur l'accès à la formation ou l'adaptation des missions visant une meilleure utilisation du potentiel de chacun.

Q9 / Mon activité demande de travailler très vite :

2017



2023



Observations

Une baisse significative du sentiment d'urgence pour les PATS est constatée contrairement aux SP.

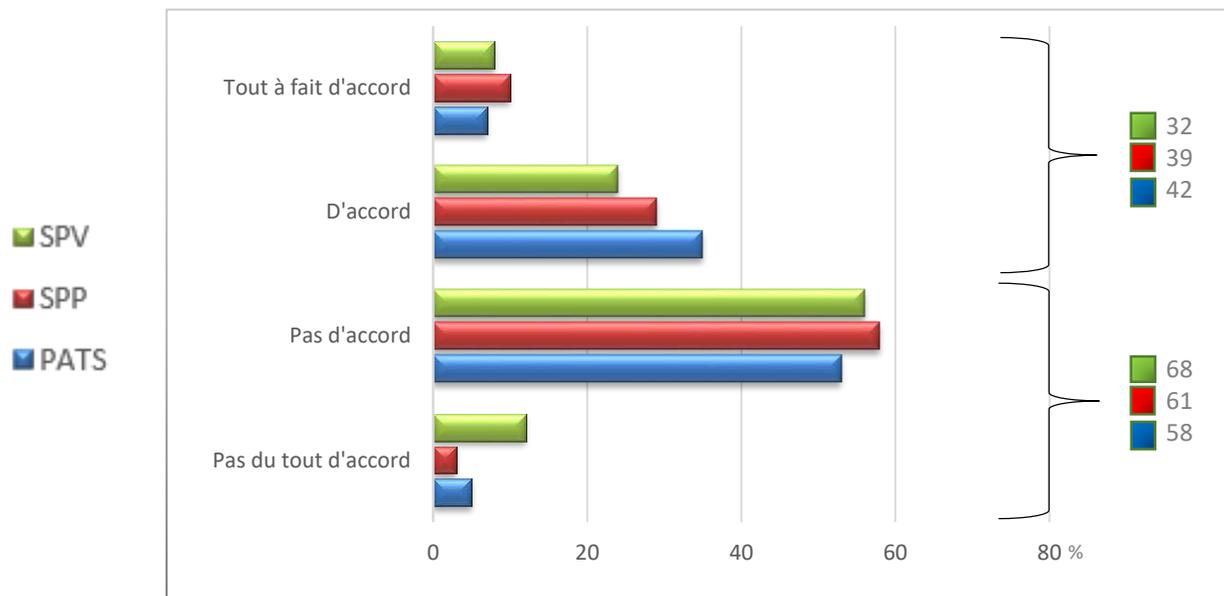


Orientations

Surveiller l'augmentation de l'activité opérationnelle et de la charge de travail pour les SPP.

Q10 / On me demande d'effectuer une quantité de travail / d'activités excessives :

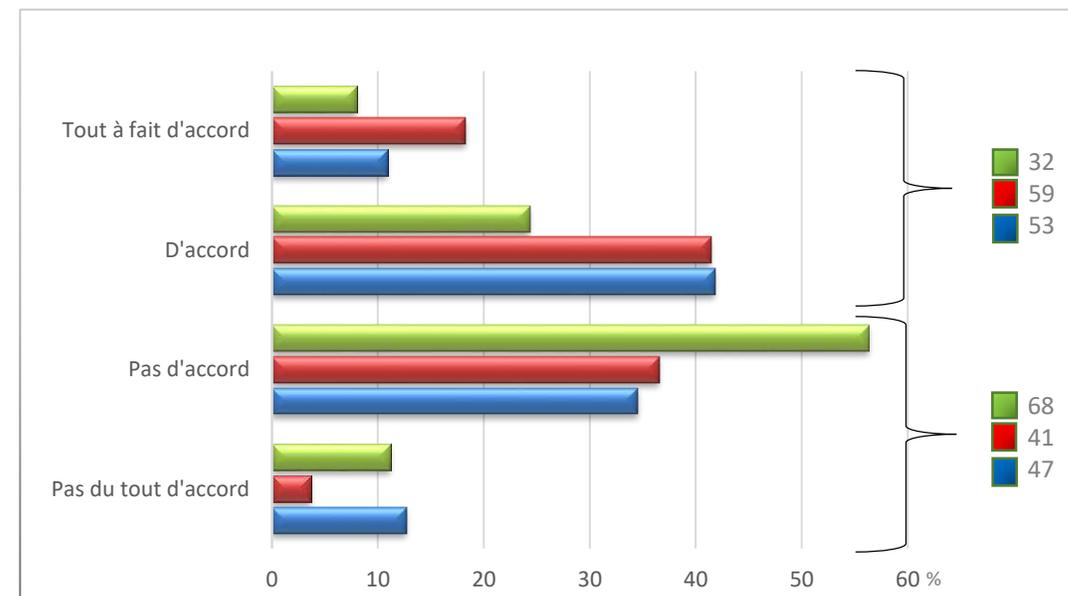
2017



Observations

Une tendance haussière du sentiment de charge de travail excessive doit être prise en compte pour les personnels notamment les SPP (20 %).

2023



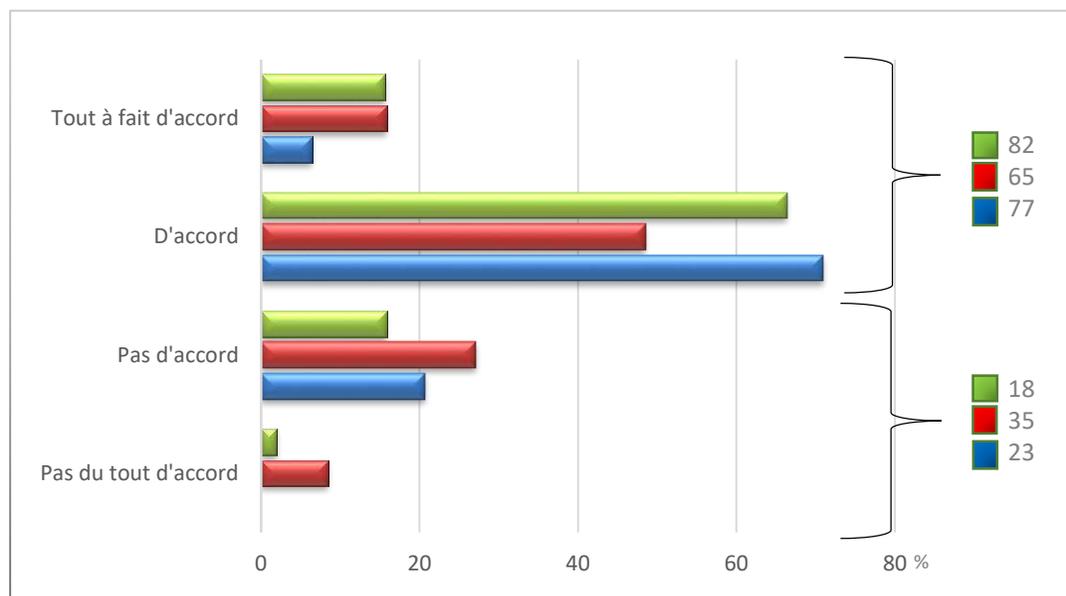
Orientations

Prioriser le travail.
Planifier et réserver du temps pour suivre les actions.
Réviser les délais si nécessaire.

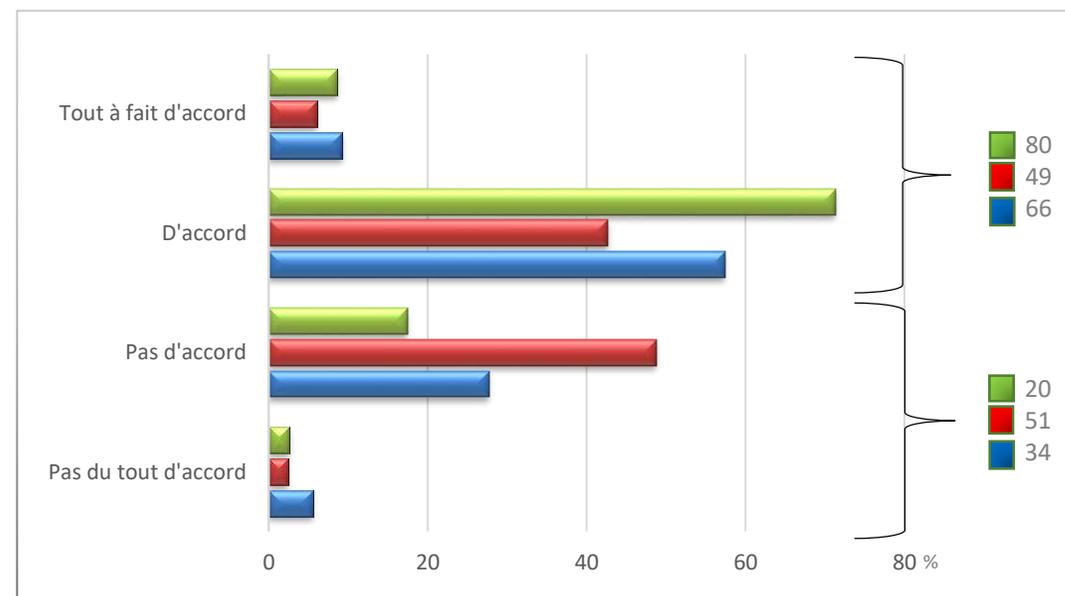
Q11 / Je dispose du temps nécessaire pour exécuter correctement mon travail / mon activité :

2017

SPV
SPP
PATS



2023



Observations

Le sentiment de charge de travail excessive se confirme.

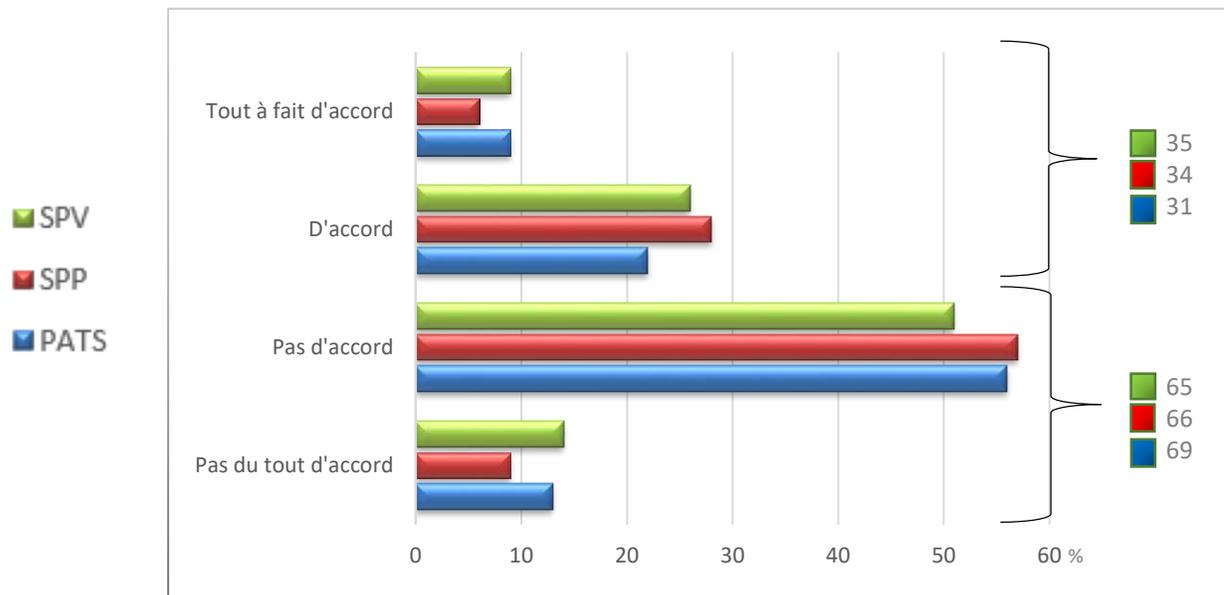


Orientations

Prioriser le travail.
Planifier et réserver du temps pour suivre les actions.
Réviser les délais si nécessaire.

Q12 / Je reçois des ordres contradictoires de la part de plusieurs personnes :

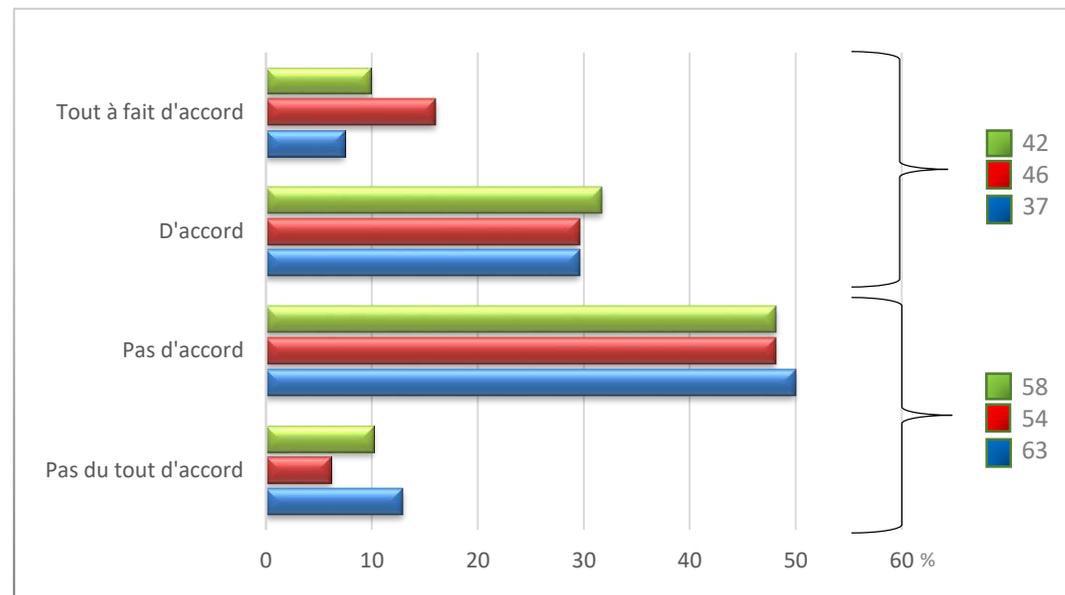
2017



Observations

En 2023, les personnels estiment recevoir plus d'ordres contradictoires qu'en 2017.

2023

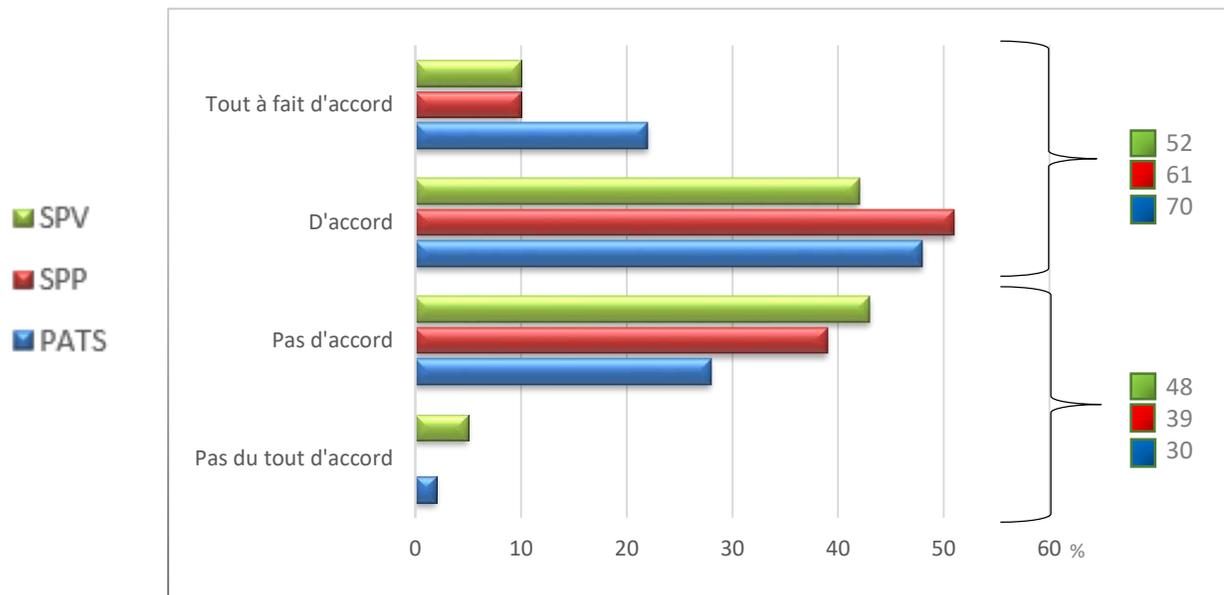


Orientations

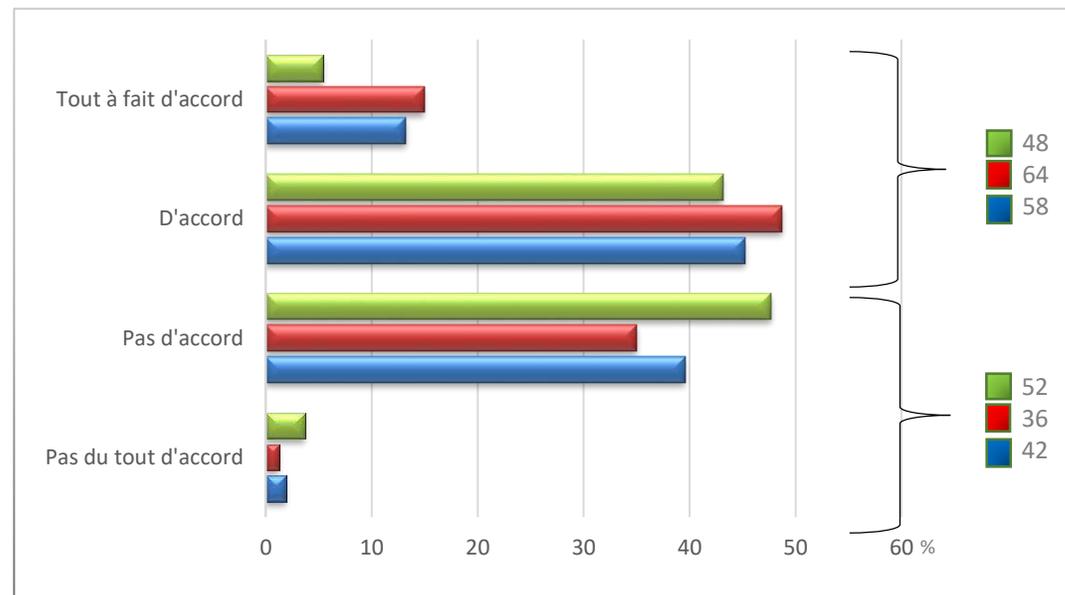
Poursuivre les efforts d'amélioration continue en matière de management.

Q13 / Mon activité nécessite de longues périodes de concentration intense :

2017



2023



Observations

Les périodes de concentration intense semblent diminuer pour les PATS.

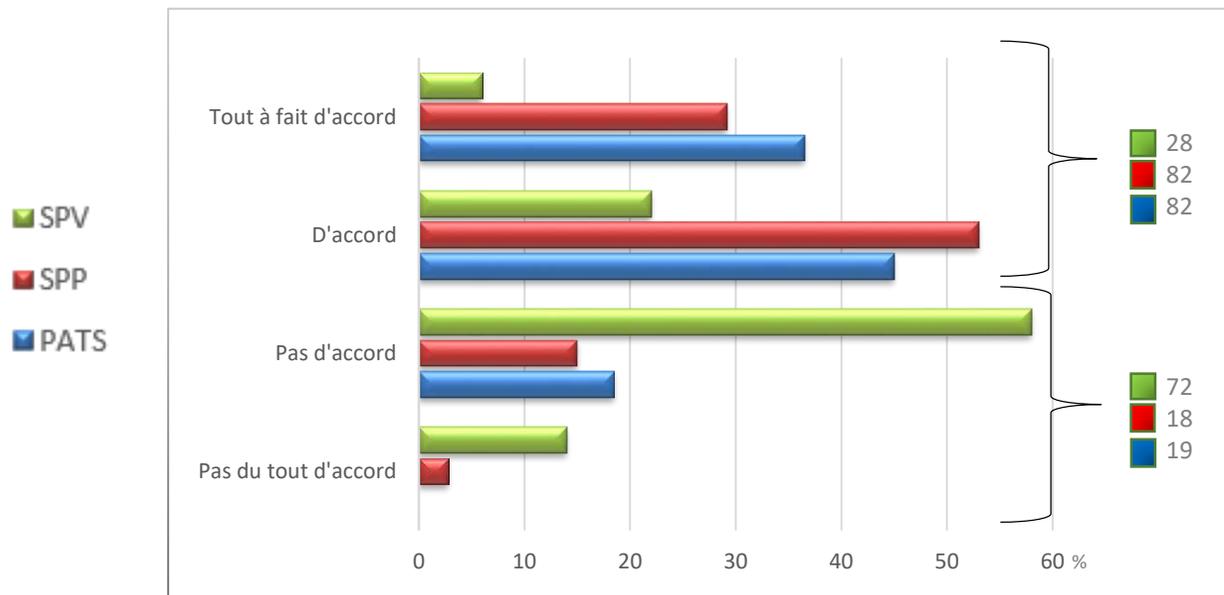


Orientations

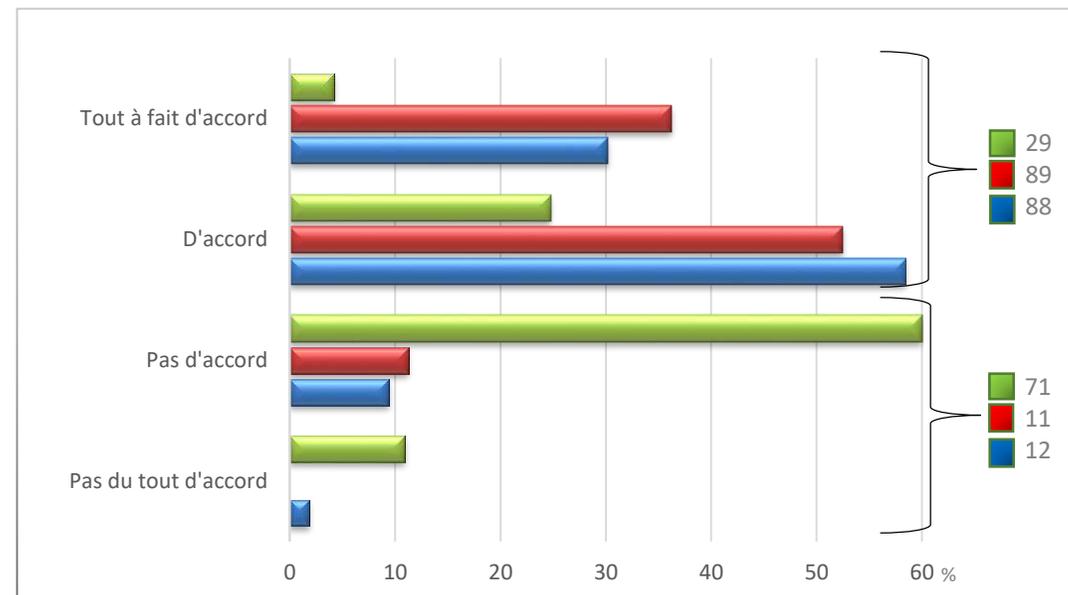
Prioriser le travail.
Planifier et réserver du temps pour suivre les actions.
Réviser les délais si nécessaire.

Q14 / Mes tâches sont souvent interrompues avant d'être achevées, nécessitant de les reprendre plus tard :

2017



2023



Observations

Augmentation du nombre de personnels permanents déclarant être perturbés dans leur travail.

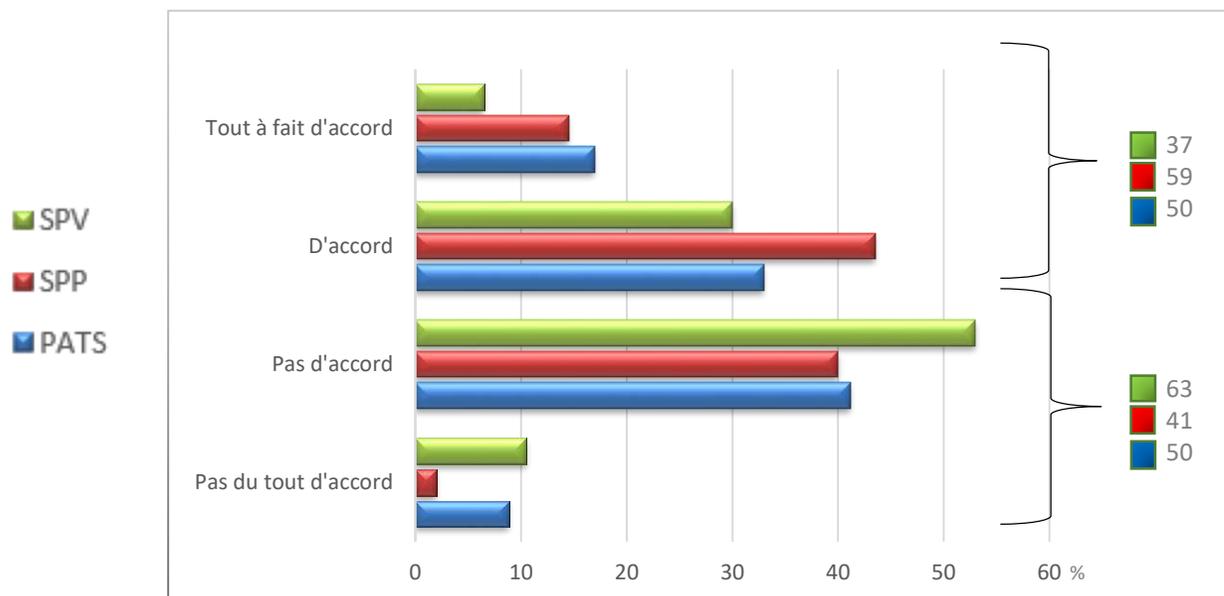


Orientations

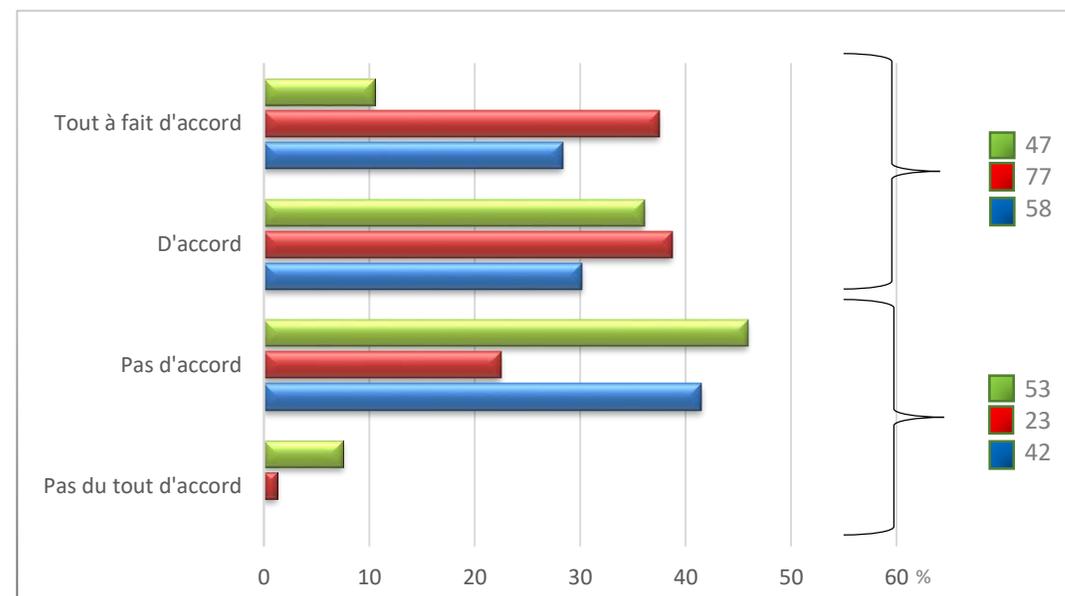
Prioriser le travail.
Planifier et réserver du temps pour suivre les actions.
Réviser les délais si nécessaire.

Q15 / Attendre le travail de collègues ou d'autres services / unités ralentit SOUVENT ma propre activité :

2017



2023



Observations

Tous les personnels permanents et non permanents ont le sentiment d'être ralenti par les collègues.

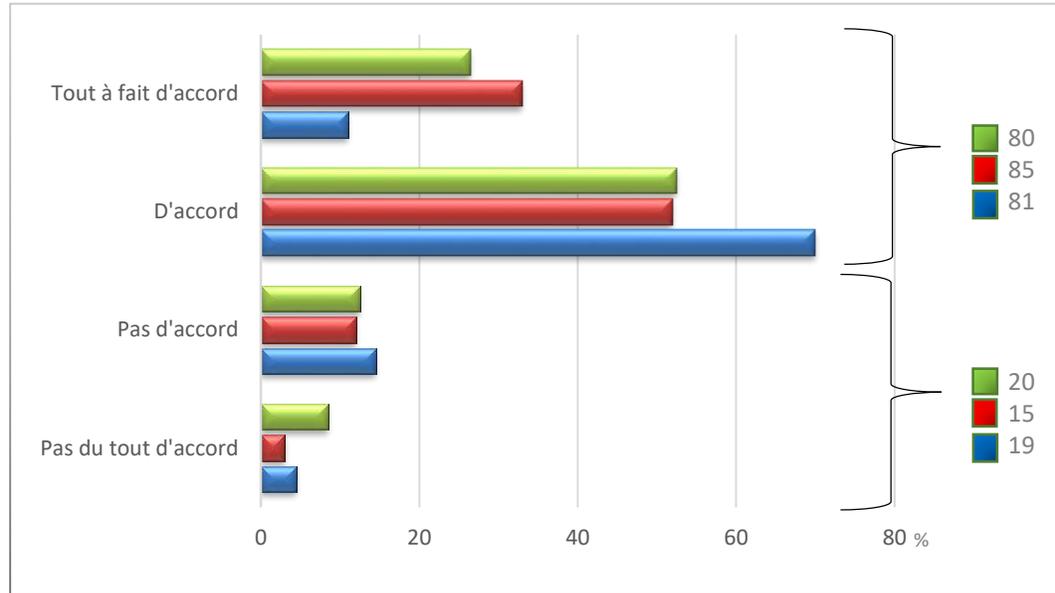


Orientations

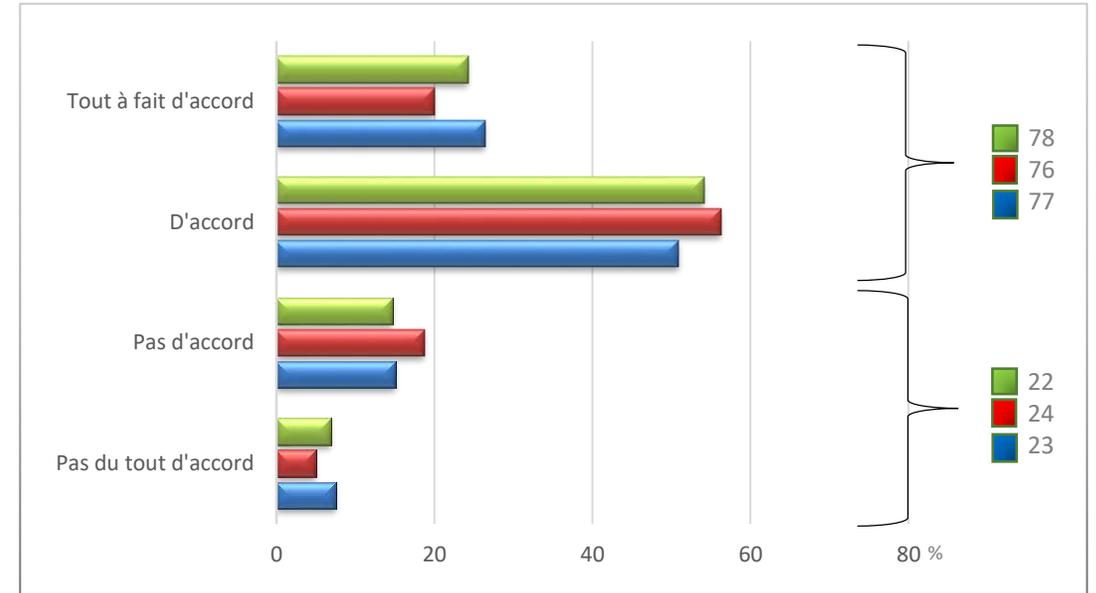
Prioriser le travail.
Planifier et réserver du temps pour suivre les actions.
Réviser les délais si nécessaire.
Éviter le travail en silo pour plus de transversalité.

Q16 / Mon supérieur direct se sent concerné par le bien-être de ses subordonnées :

2017



2023



■ SPV
■ SPP
■ PATS



Observations

Pas de changement pour les SPV.
La proportion de PATS considérant que leur chef se sent concerné par leur bien-être est renforcée contrairement au sentiment présent chez les SPP (baisse d'environ 10% de ce sentiment).



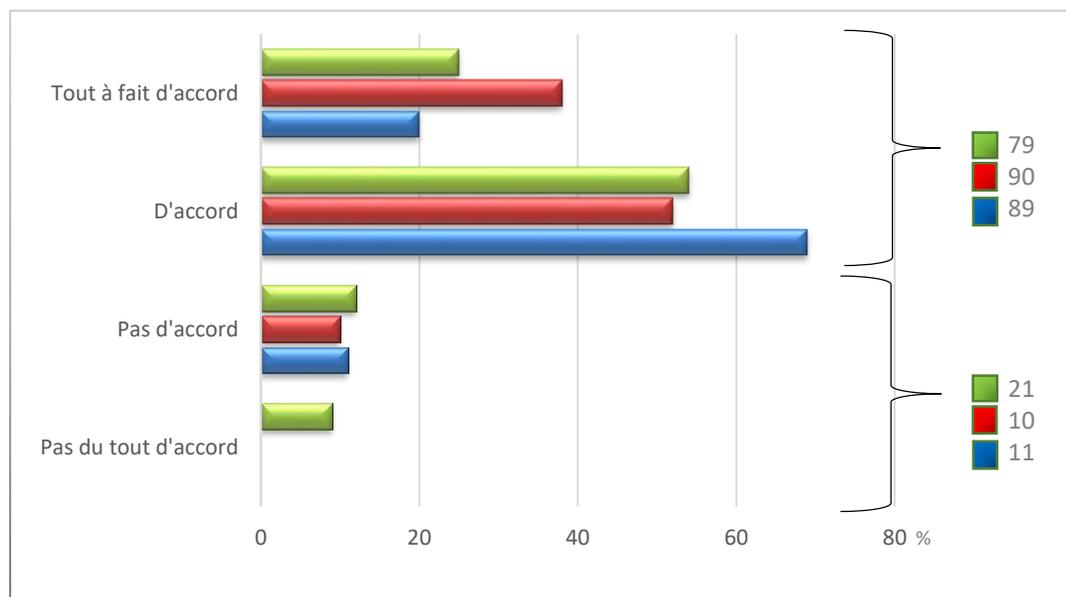
Orientations

Poursuivre les efforts d'amélioration continue en matière de management.
Rechercher les autres axes d'amélioration (redonner du sens à l'activité opérationnelle, améliorer les procédures...).

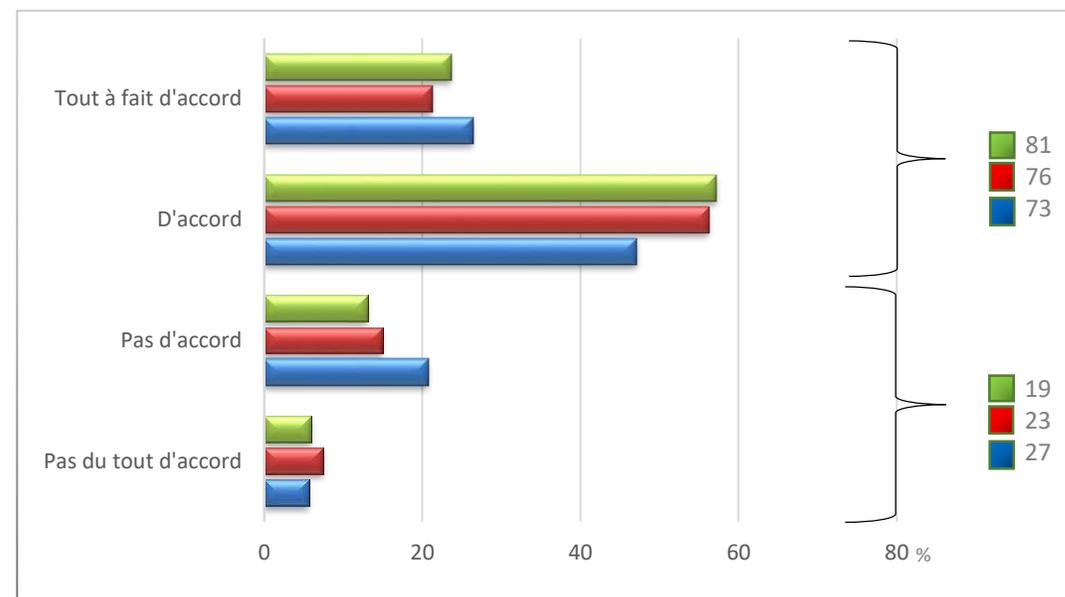
Q17 / Mon supérieur direct prête attention à ce que je dis :

2017

■ SPV
■ SPP
■ PATS



2023



Observations

Evolution défavorable constatée pour les personnels permanents.
14 à 16 % d'écart entre les 2 enquêtes.



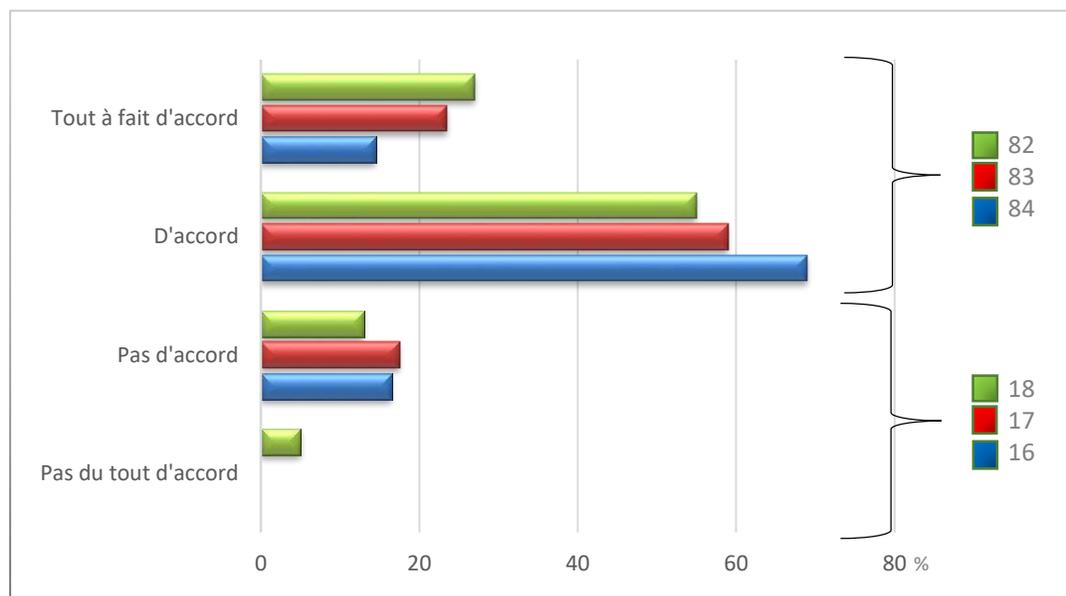
Orientations

Poursuivre les efforts d'amélioration continue en matière de management.

Q18 / Mon supérieur direct m'aide à mener mes tâches à bien :

2017

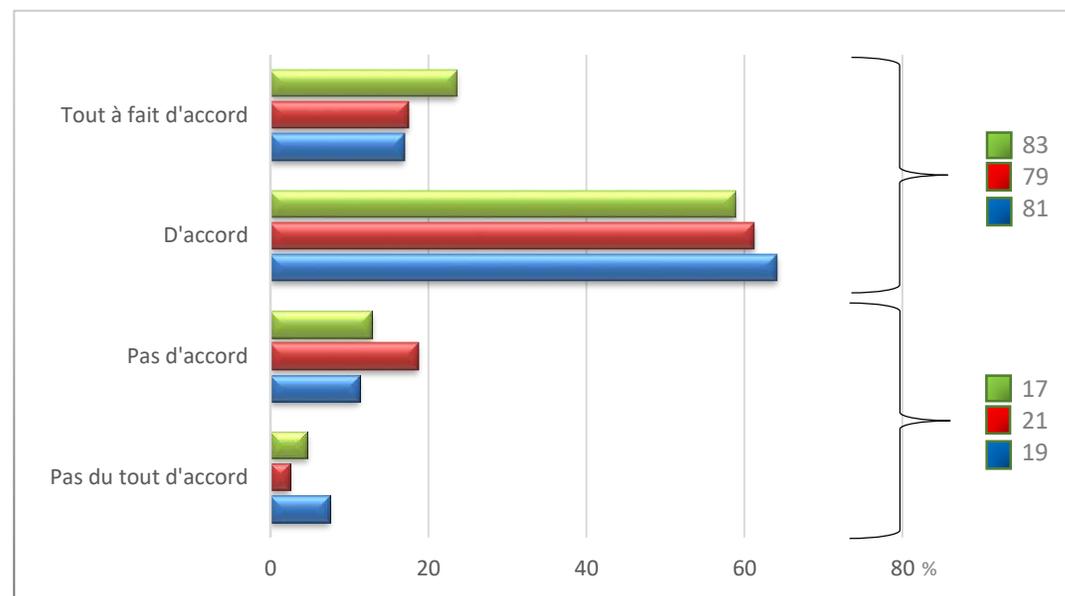
■ SPV
■ SPP
■ PATS



Observations

Pas d'évolution notable, les personnels se sentent globalement bien accompagnés.

2023



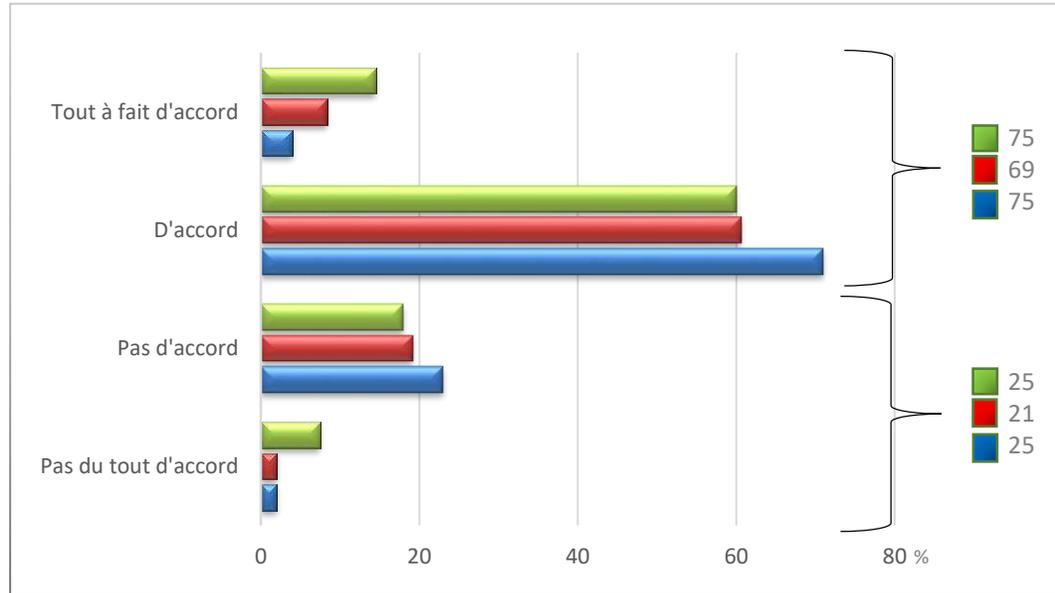
Orientations

Poursuivre les efforts d'amélioration continue en matière de management.

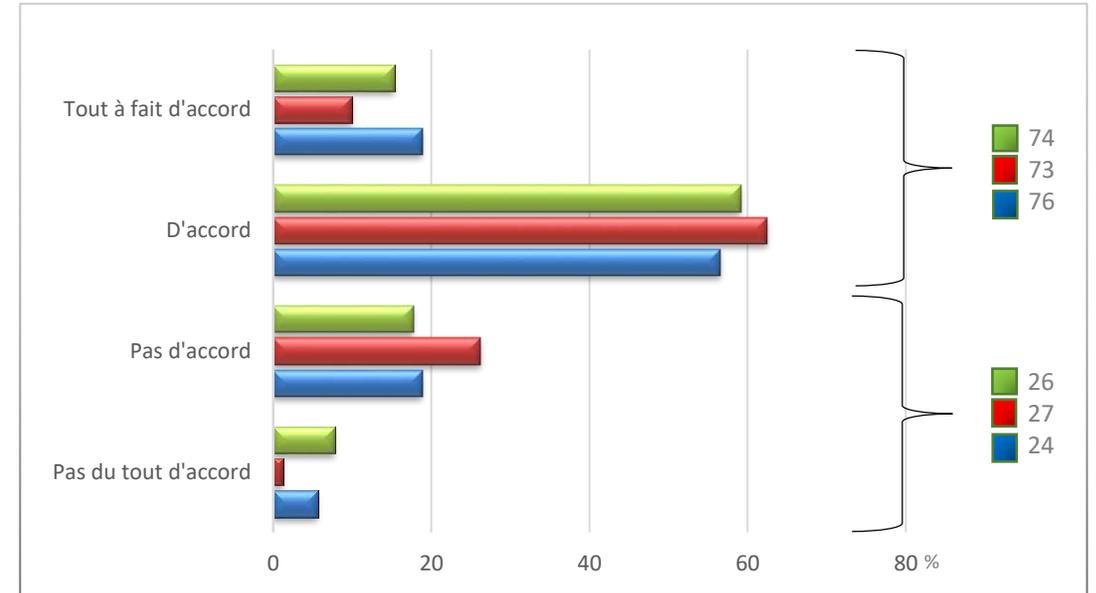
Q19 / Mon supérieur direct réussit facilement à faire collaborer ses subordonnés :

2017

SPV
SPP
PATS



2023



Observations

L'implication des supérieurs directs est confirmée. Une très légère augmentation de cette observation se précise en 2023. Sentiment renforcé chez les PATS.



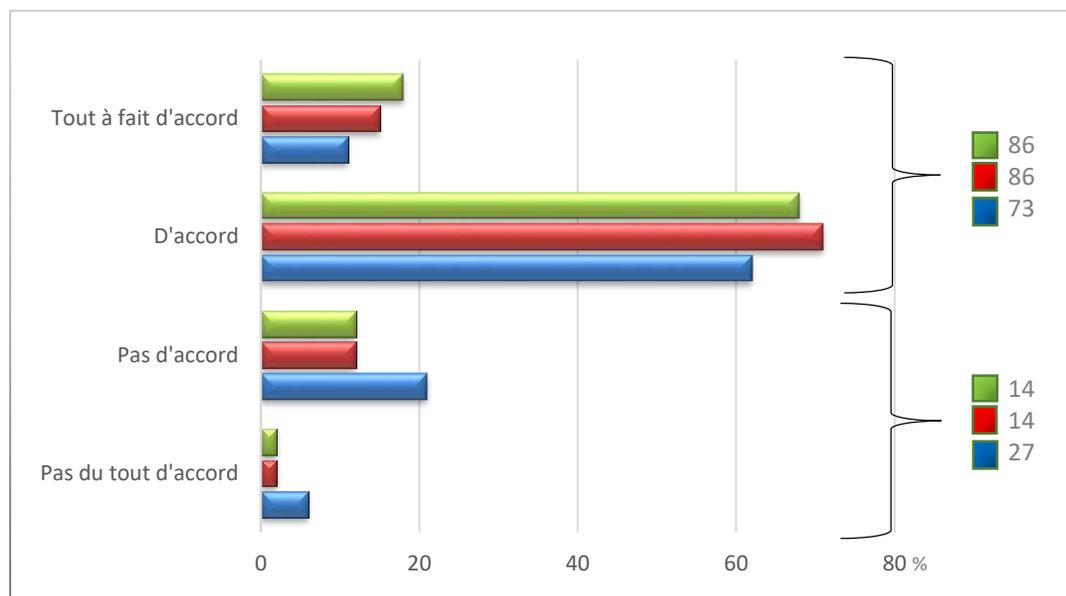
Orientations

Encourager et partager toutes les actions ou initiatives génératrices d'adhésion.

Q20 / Les collègues avec qui je travaille me manifestent de l'intérêt :

2017

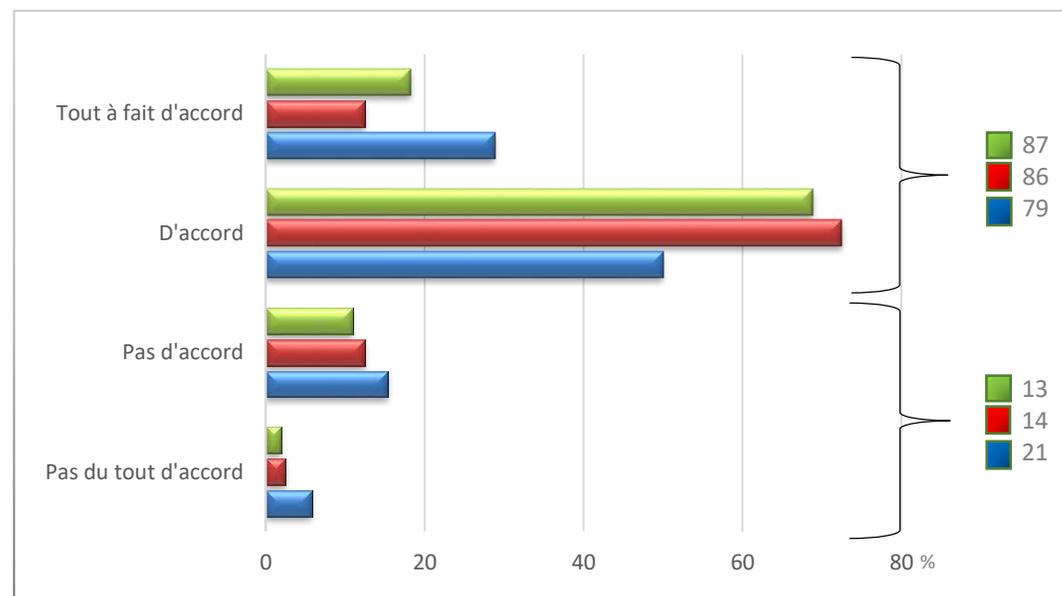
■ SPV
■ SPP
■ PATS



Observations

Des chiffres relatifs au bien-vivre ensemble satisfaisants, avec un sentiment renforcé chez les PATS.

2023



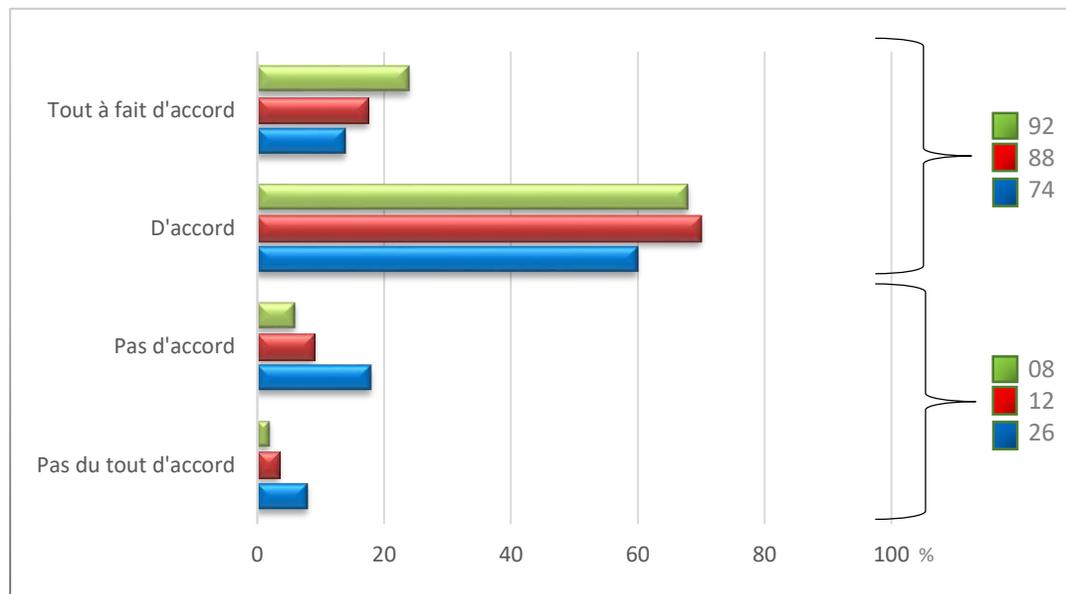
Orientations

Encourager et partager toutes les actions ou initiatives favorisant l'entraide entre les personnels et le vivre ensemble.

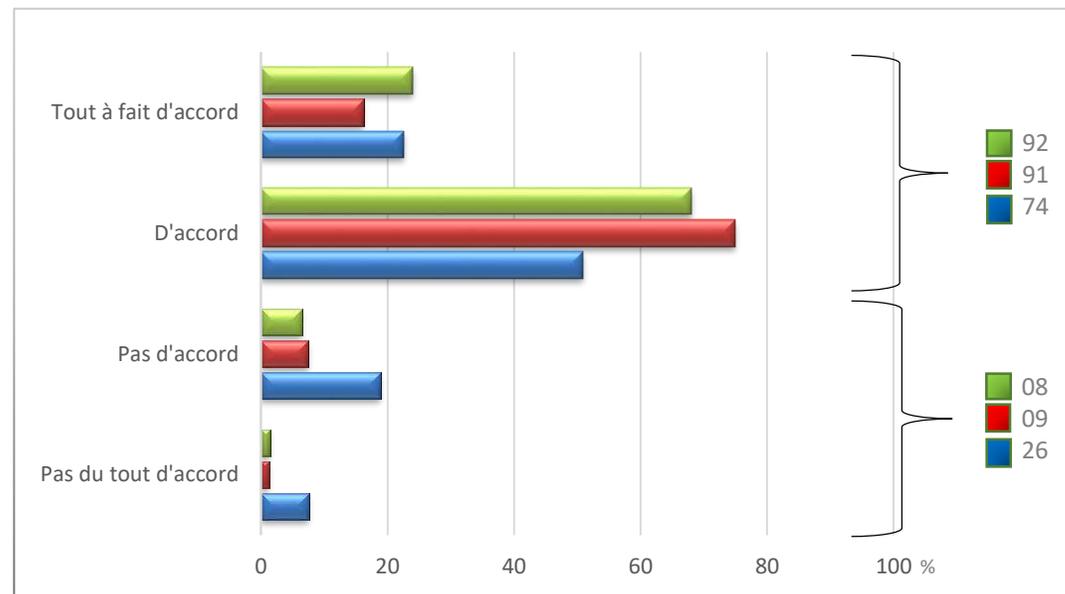
Q21 / Les collègues avec qui je travaille m'aident à mener mes tâches à bien :

2017

■ SPV
■ SPP
■ PATS



2023



Observations

Des chiffres relatifs au bien vivre ensemble satisfaisants, avec un sentiment renforcé chez les PATS.



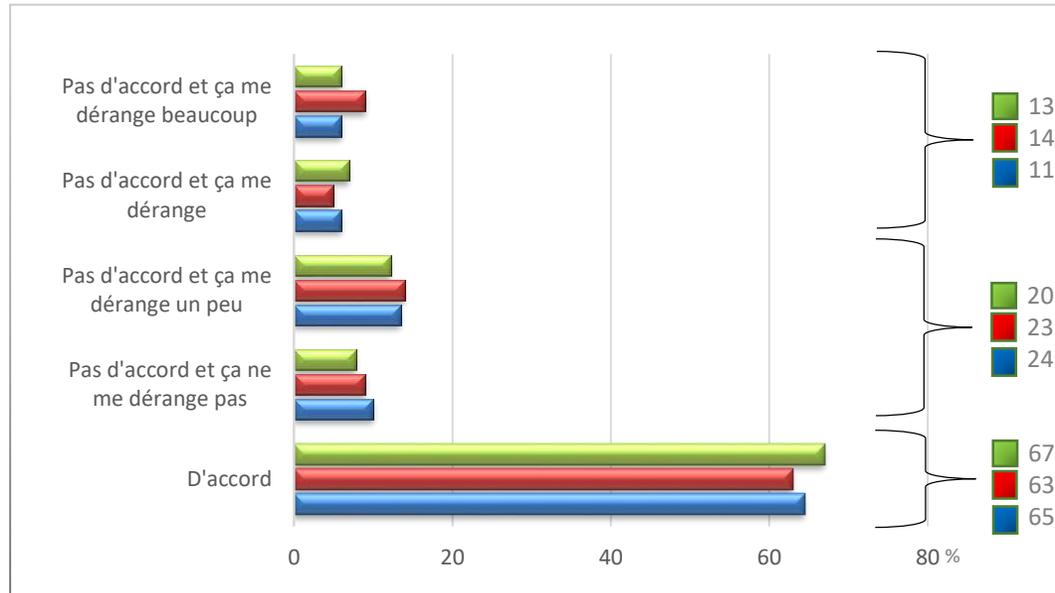
Orientations

Encourager et partager toutes les actions ou initiatives favorisant l'entraide entre les personnels et le vivre ensemble.

Q22 / Je reçois le respect que je mérite de mes supérieurs :

2017

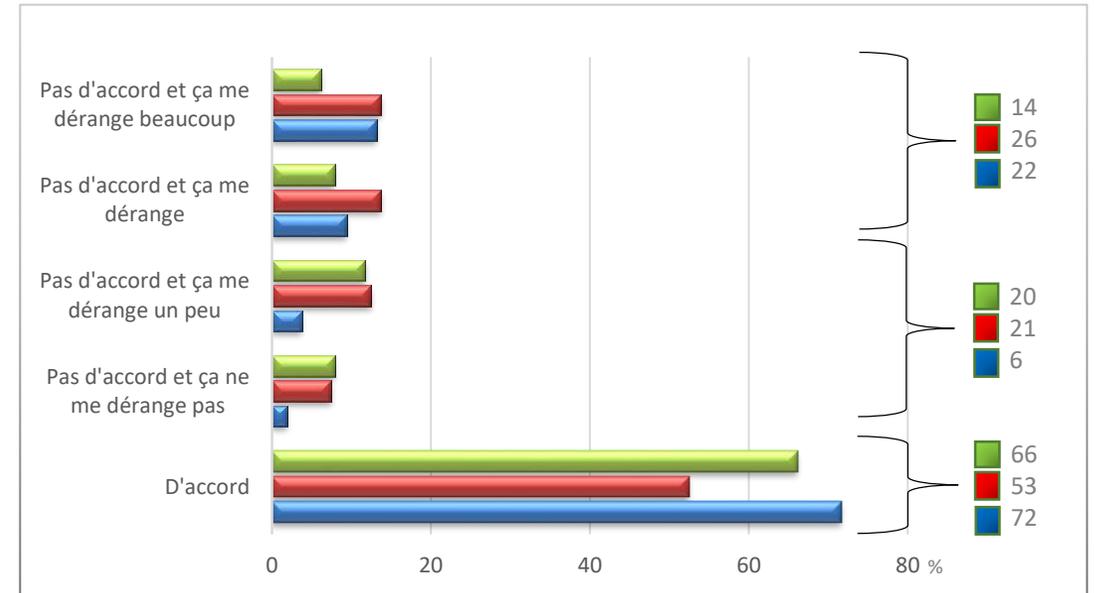
SPV
SPP
PATS



Observations

Evolution défavorable constatée essentiellement chez les SPP.
10 % d'écart entre les 2 enquêtes.

2023



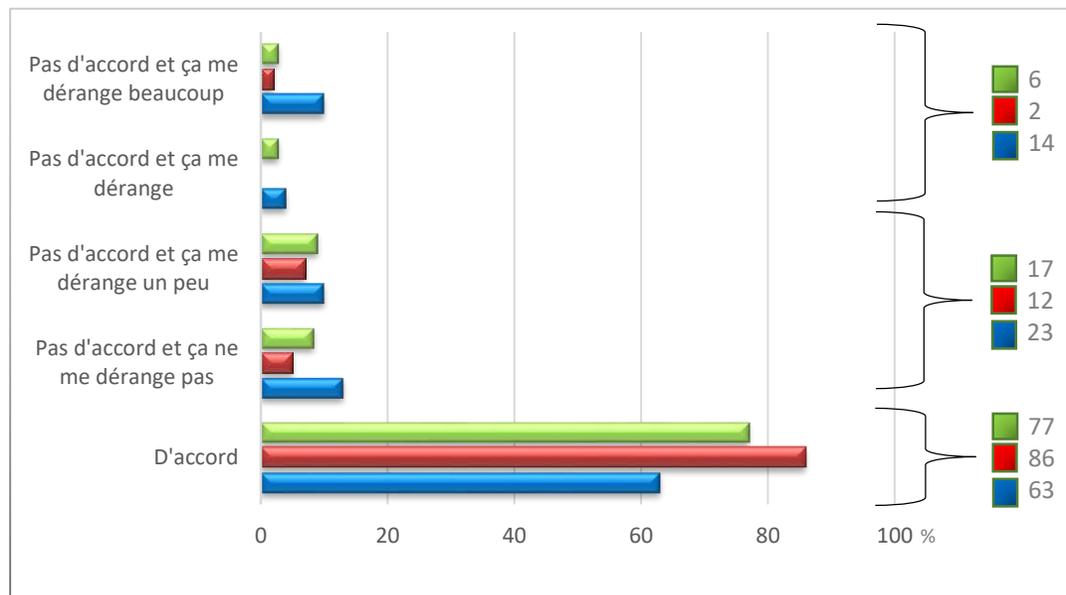
Orientations

Poursuivre les efforts d'amélioration continue en matière de management.

Q23 / Je reçois le respect que je mérite de mes collègues :

2017

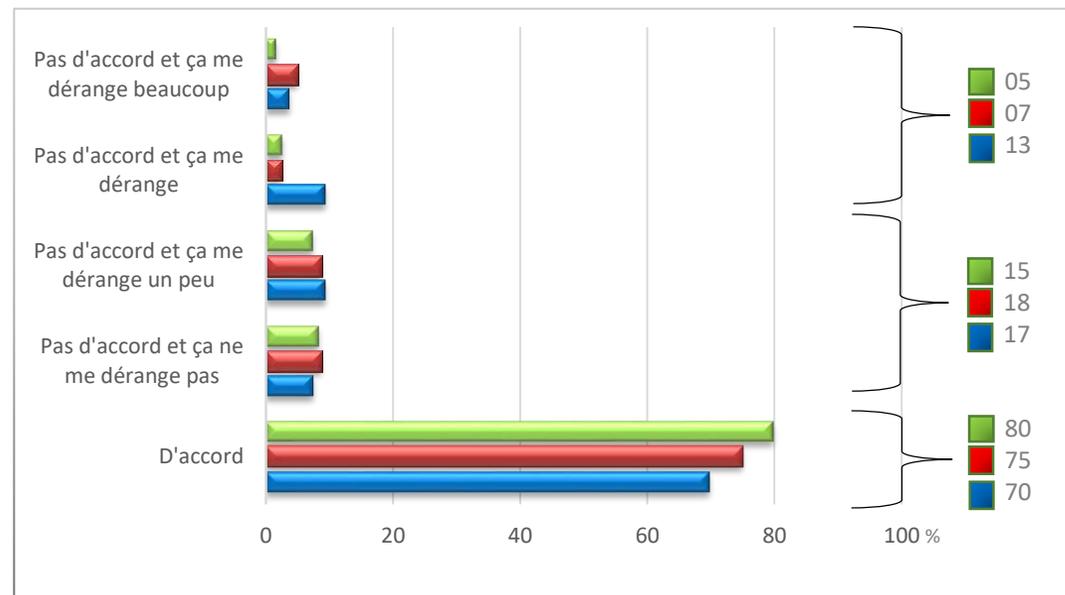
SPV
SPP
PATS



Observations

Evolution défavorable constatée essentiellement chez les SPP.
11 % d'écart entre les 2 enquêtes.

2023

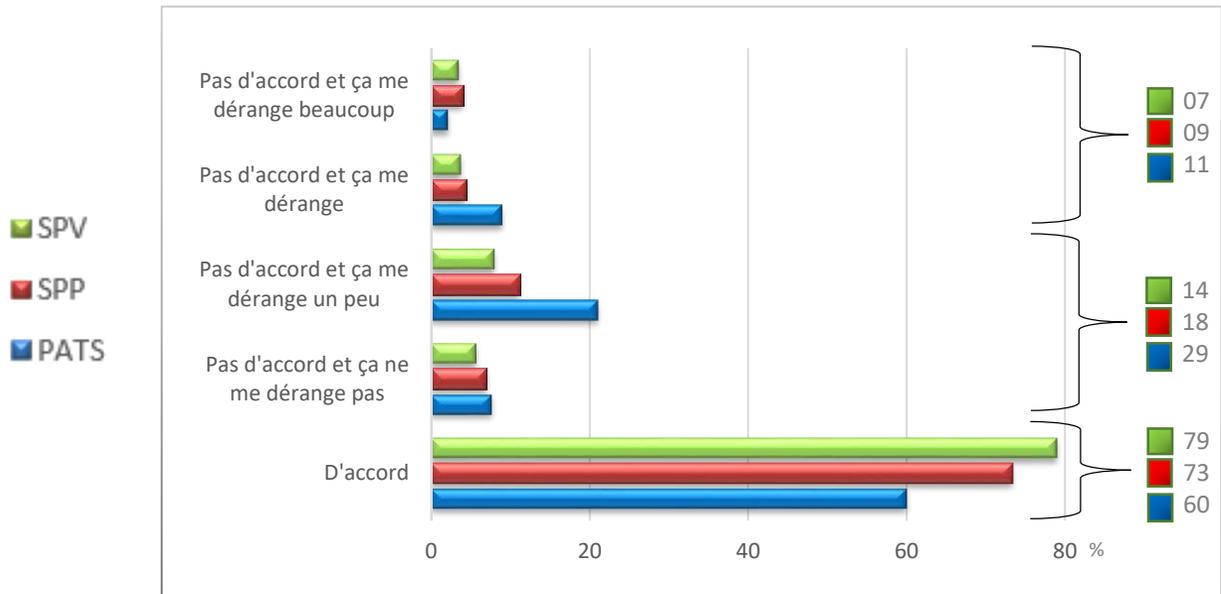


Orientations

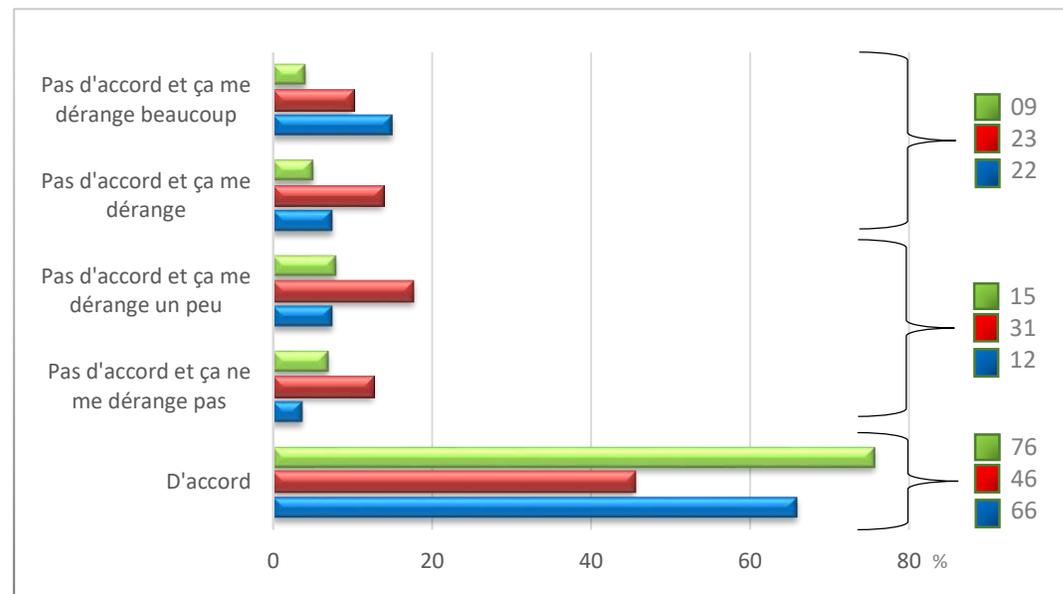
Encourager et partager toutes les actions ou initiatives favorisant
l'entraide entre les personnels et le vivre ensemble.

Q24 / Au sein de mon activité au SDIS 32, je bénéficie d'un soutien satisfaisant dans les situations difficiles :

2017



2023



Observations

Evolution défavorable constatée essentiellement chez les SPP avec 27 % d'écart entre les 2 enquêtes.
Même constat pour les PATS mais dans un moindre écart (6%).



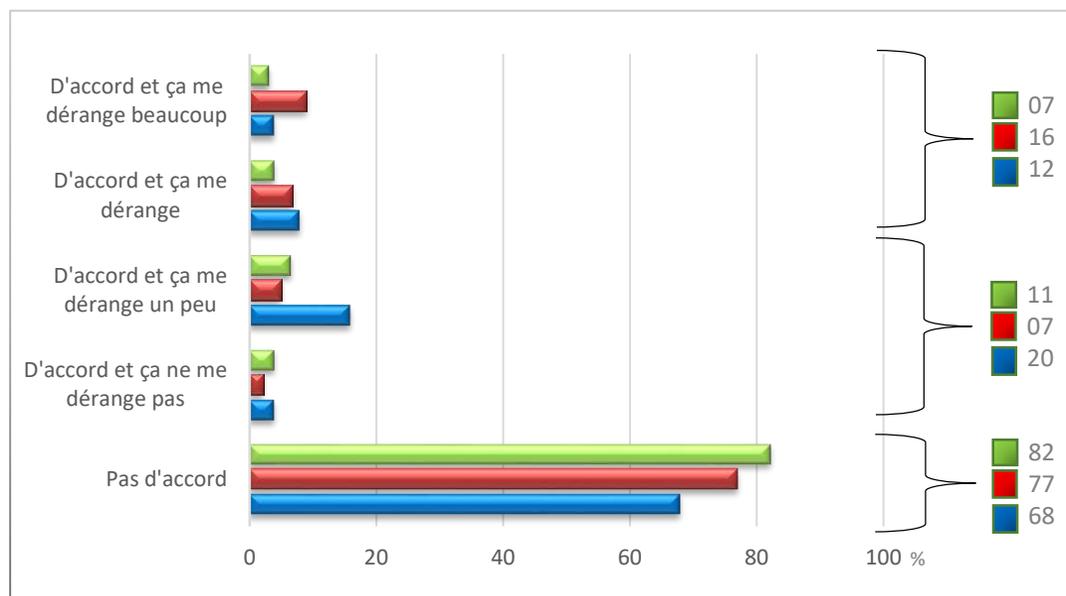
Orientations

Communiquer sur les dispositifs existants (ACTES 32, Cellule psychologique, hypnothérapie...)
Développer les formations visant à identifier les signes de mal-être.

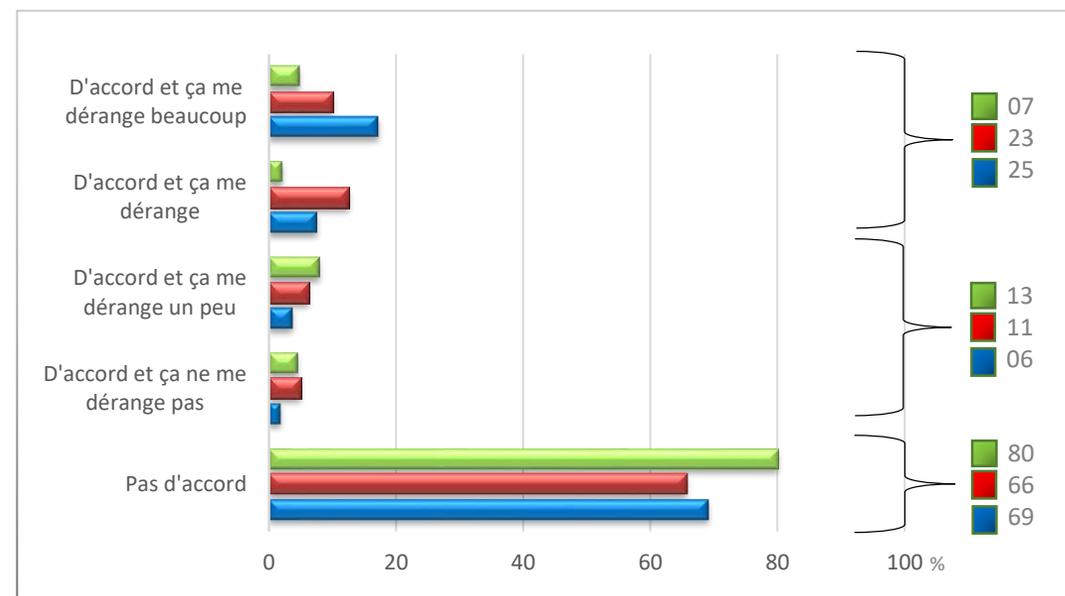
Q25 / On me traite injustement dans mon activité au sein du SDIS 32 :

2017

SPV
SPP
PATS



2023



Observations

Evolution défavorable constatée chez les SPP.
11 % d'écart entre les 2 enquêtes.
La gêne occasionnée pour les personnels d'accord avec cette affirmation est de plus en plus exacerbée.



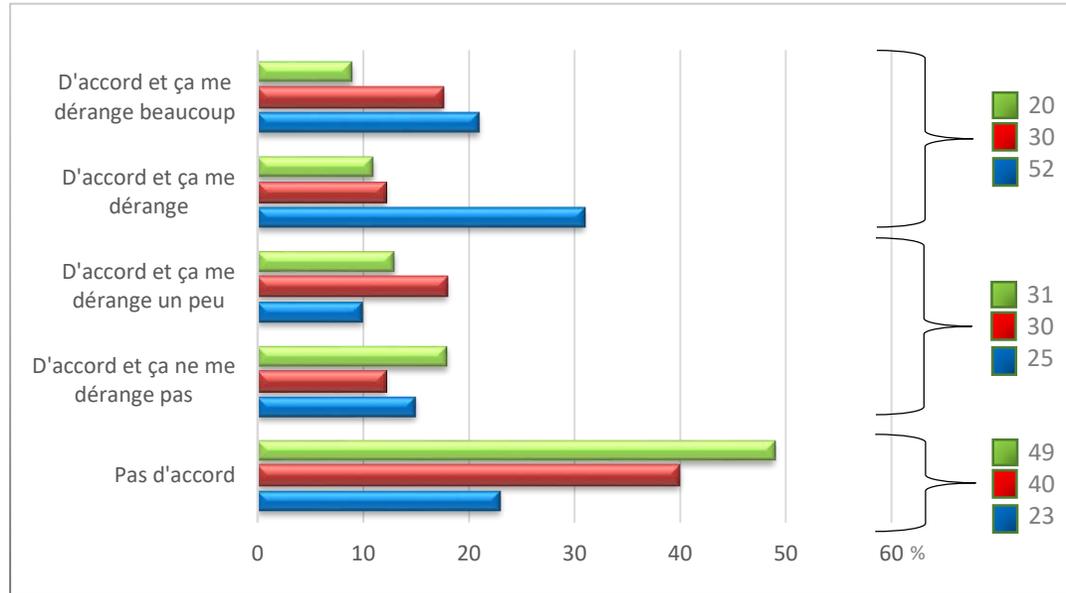
Orientations

Encourager et partager toutes les actions ou initiatives favorisant l'entraide entre les personnels et le vivre ensemble.

Q26 / Mes perspectives de promotion sont faibles :

2017

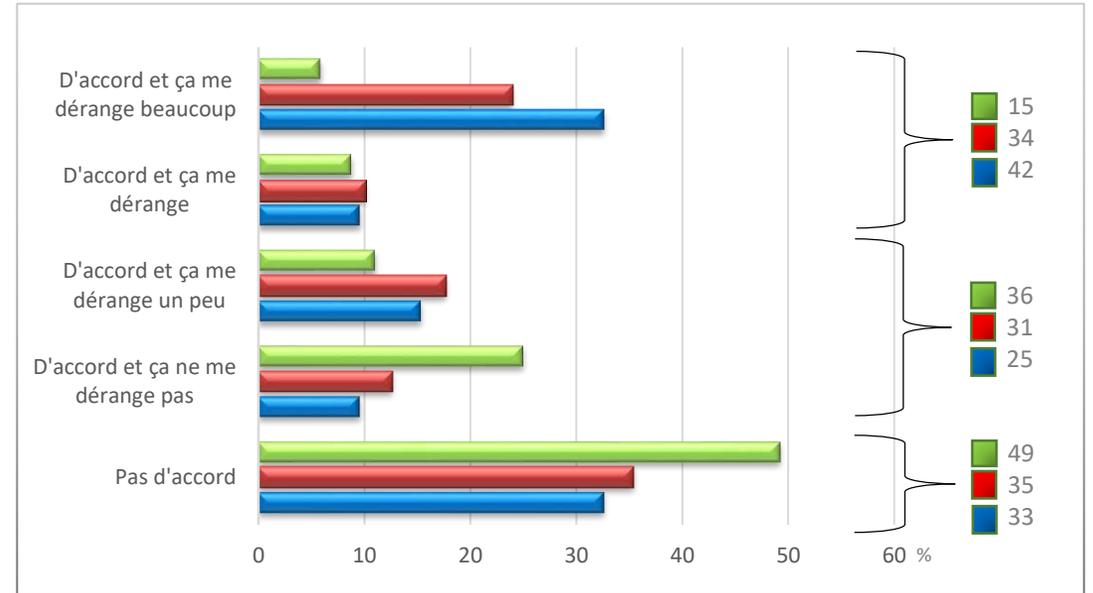
■ SPV
■ SPP
■ PATS



Observations

Le sentiment de perspective de promotion est en léger recul pour les SP à l'inverse des PATS.

2023



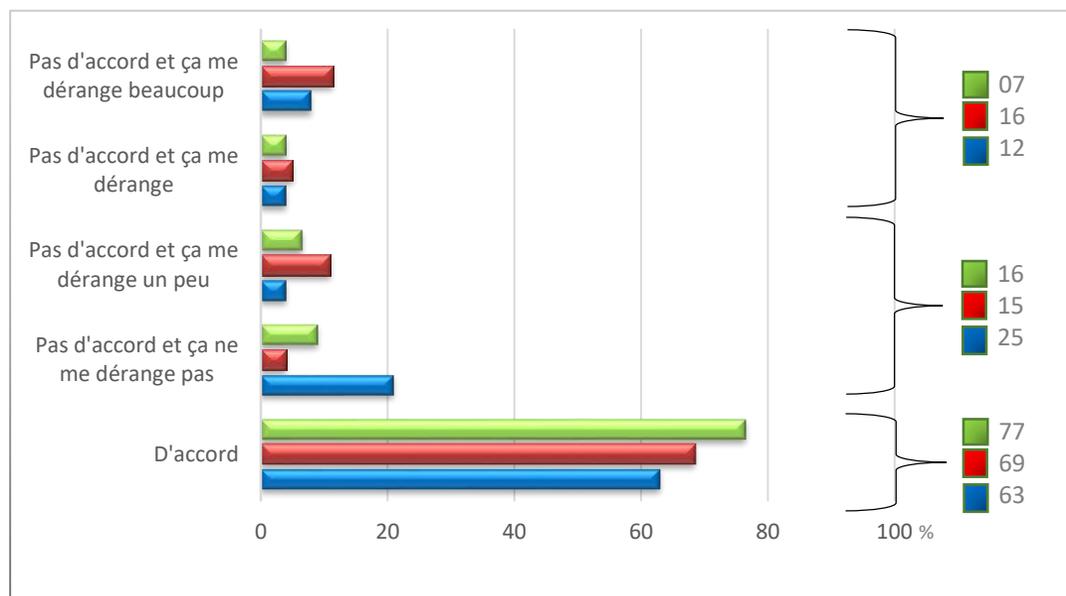
Orientations

Organiser des séquences relatives aux carrières auprès des personnels permanents.

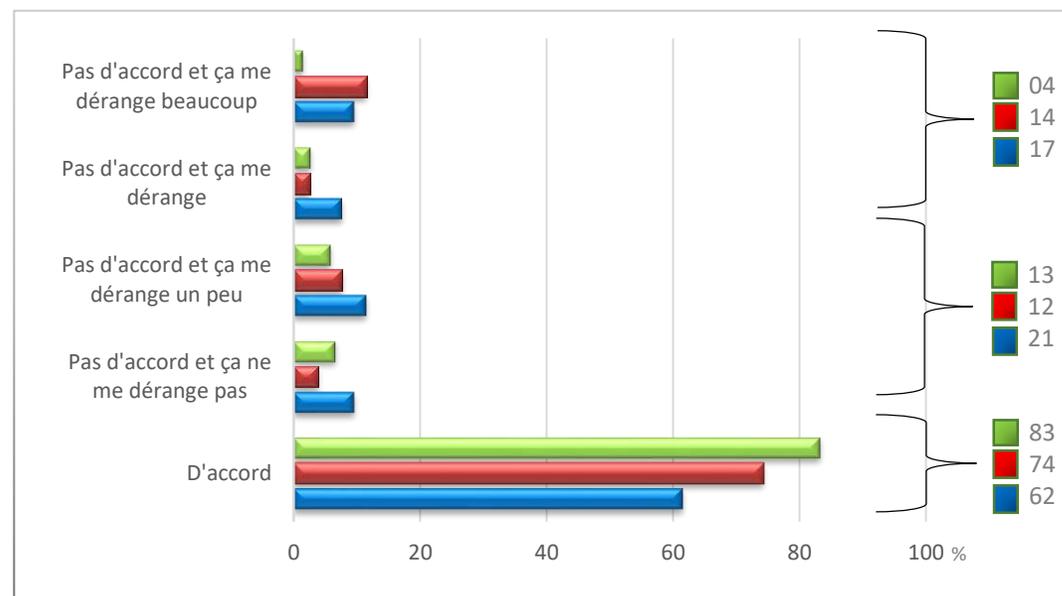
Q27 / Ma position professionnelle actuelle correspond bien à ma formation :

2017

SPV
SPP
PATS



2023



Observations

Pas de changement significatif entre les 2 enquêtes.
Malgré tout 37 % de PATS et 31 % de SPP considèrent que leur position professionnelle ne correspond pas à leur formation.



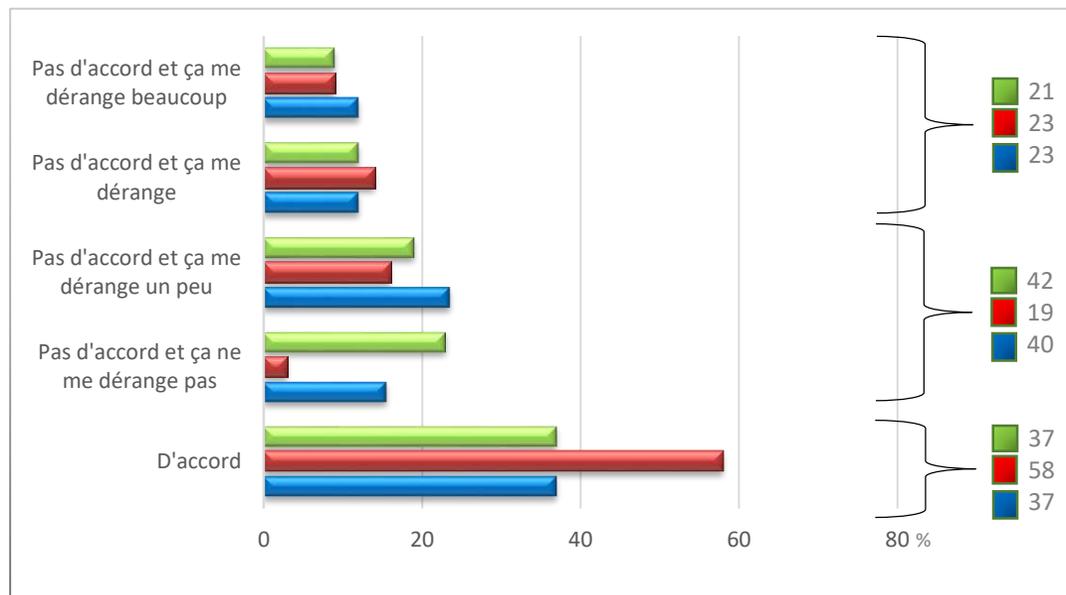
Orientations

Encourager les personnels à capitaliser leur cursus scolaire et parcours professionnel au travers de la mise en avant de leur potentiel par le passage de concours et examen.
Poursuivre l'accompagnement de préparation aux concours.

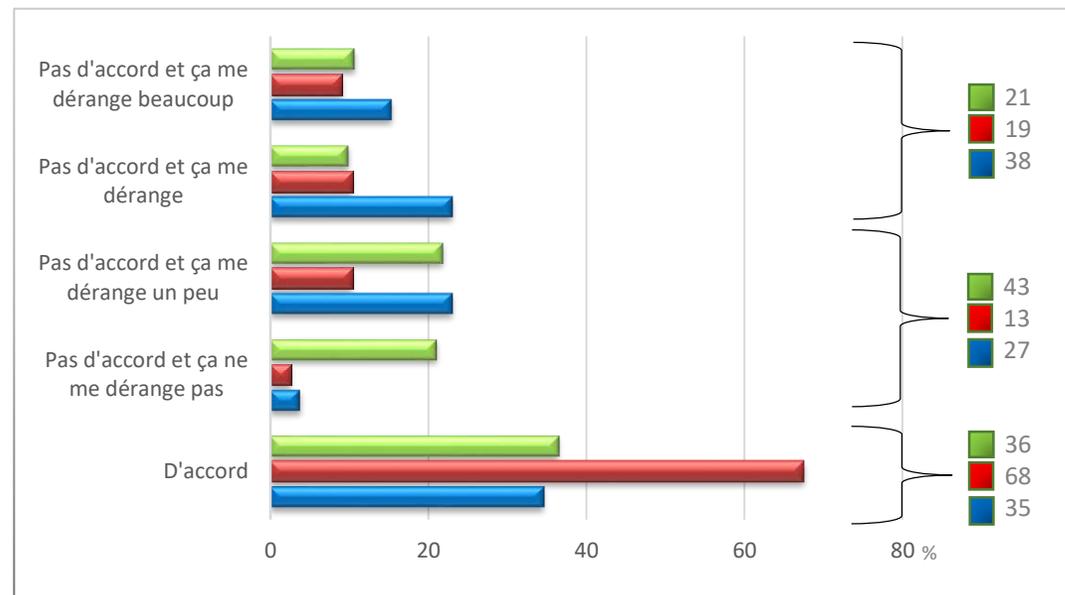
Q28 / Vu tous mes efforts, mon salaire ou mon indemnité est satisfaisante :

2017

SPV
SPP
PATS



2023



Observations

Plus de satisfaction chez les SPP (10%).
Augmentation de 15% chez les PATS pas d'accord et que ça dérange.

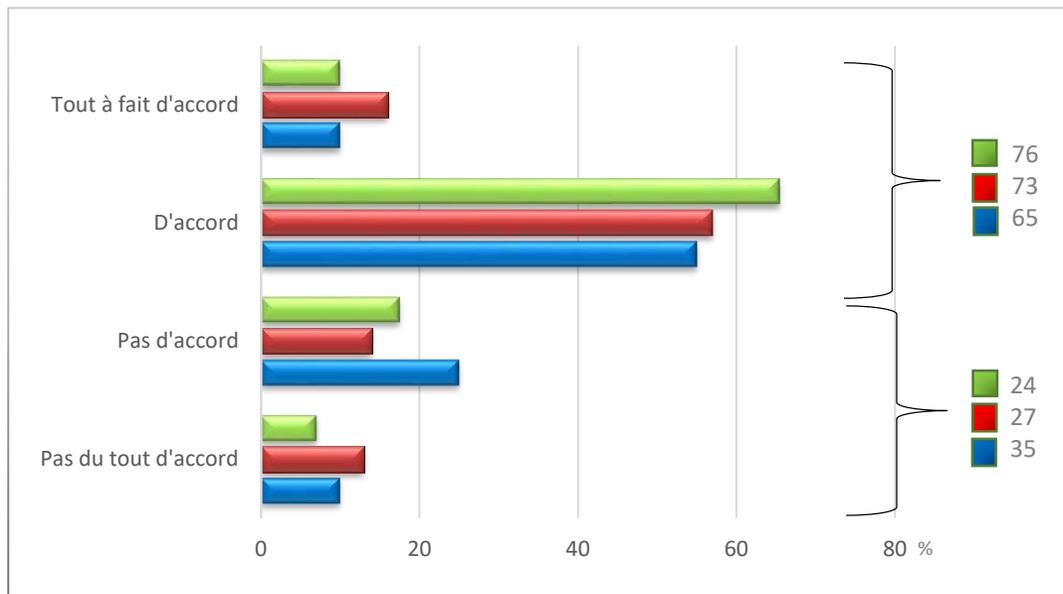


Orientations

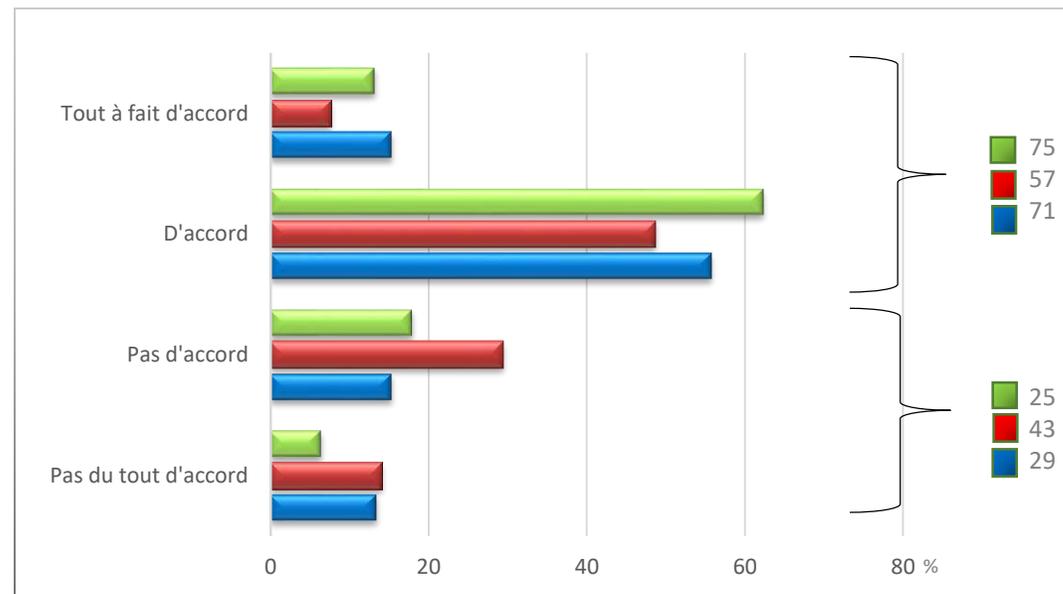
Organiser des séquences relatives aux carrières et rémunérations auprès des personnels.

Q29 / Mon travail au sein du SDIS 32 est apprécié à sa juste valeur par mes supérieurs :

2017



2023



SPV
SPP
PATS



Observations

Evolution défavorable constatée chez les SPP avec 16 % d'écart entre les 2 enquêtes.
Tendance également défavorable pour les PATS mais dans une moindre mesure (6%).

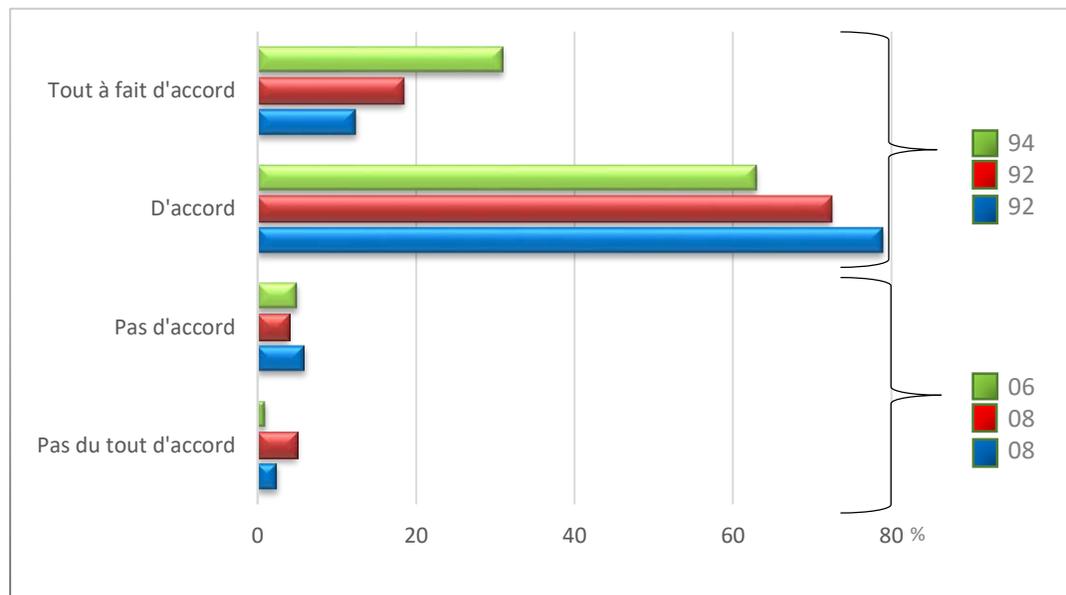


Orientations

Poursuivre les efforts d'amélioration continue en matière de management.

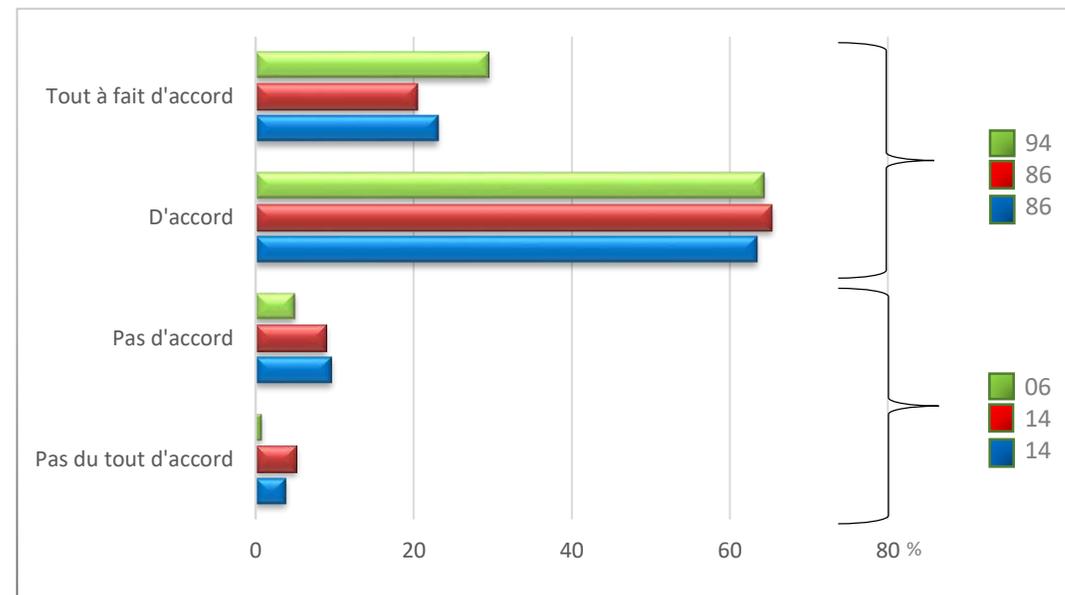
Q30 / Mon travail au sein du SDIS 32 est apprécié à sa juste valeur par des tiers (usagers, victimes, partenaires externes, etc...) :

2017



■ SPV
■ SPP
■ PATS

2023



Observations

Les personnels du SDIS sont majoritairement en accord avec cette affirmation.

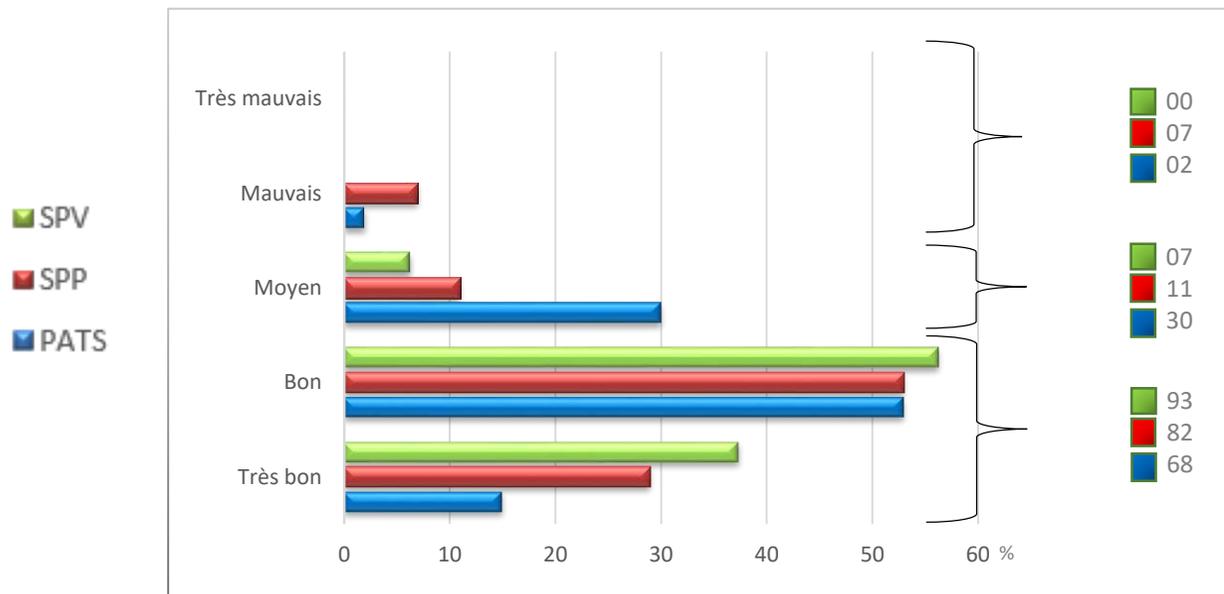


Orientations

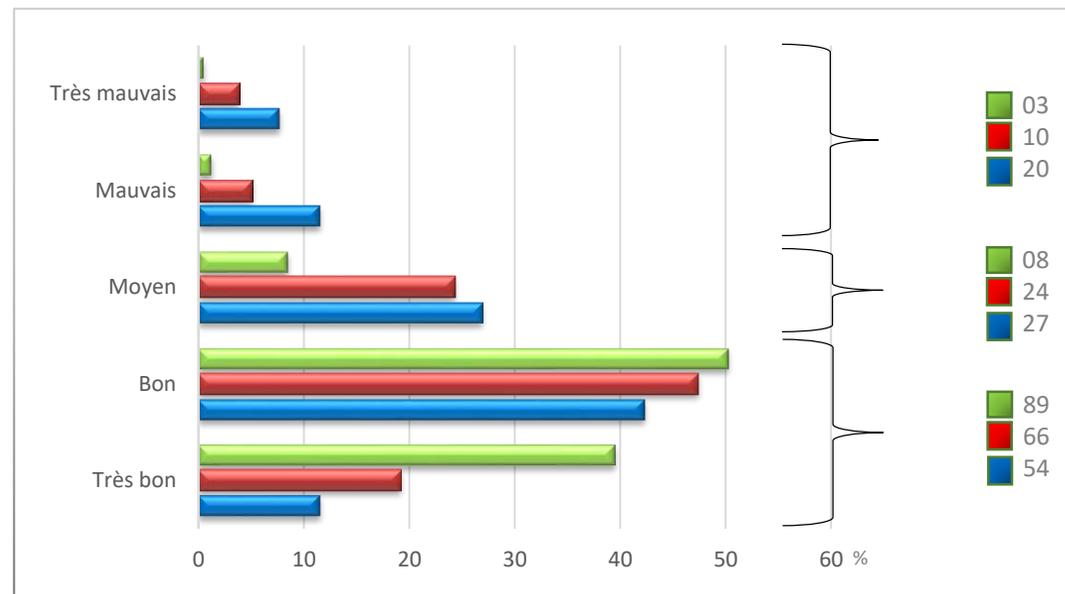
Instaurer une démarche d'analyse des pratiques afin d'obtenir une vision du niveau de satisfaction du public.

Q31 / Comment est votre état de santé général ?

2017



2023



Observations

Depuis la dernière enquête, l'état de santé général des personnels permanents, et de manière plus discrète celui des SPV, s'est dégradé.

Une hausse de 18% est observée sur l'état de santé très mauvais et mauvais concernant les PATS.



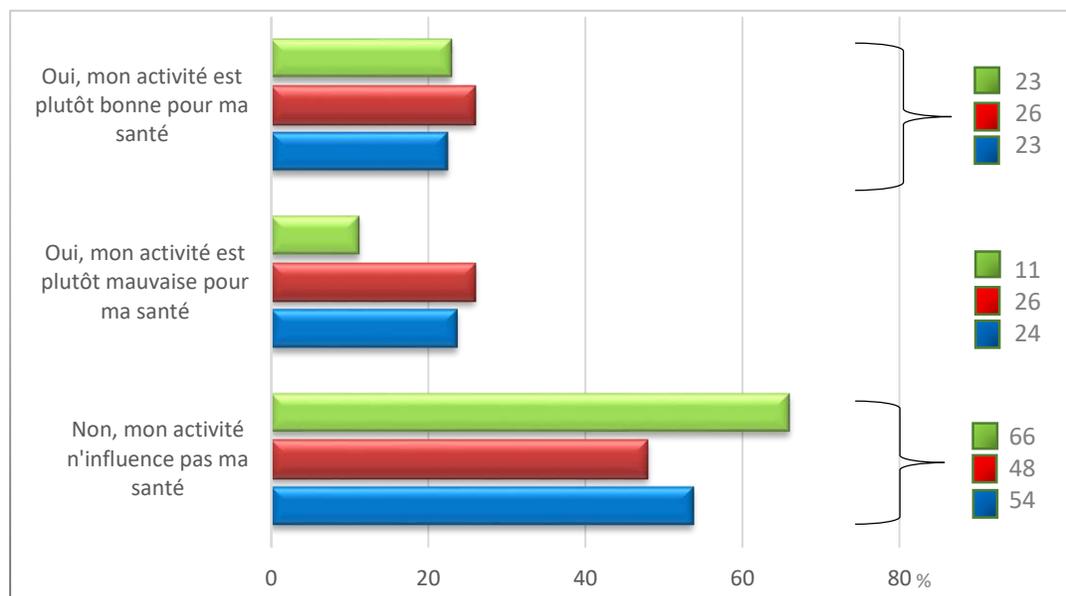
Orientations

Travailler avec les services de santé du SDIS et du CDG afin d'assurer une veille.

Finaliser la rédaction du Plan Santé, Sécurité et Qualité de Vie en Service.

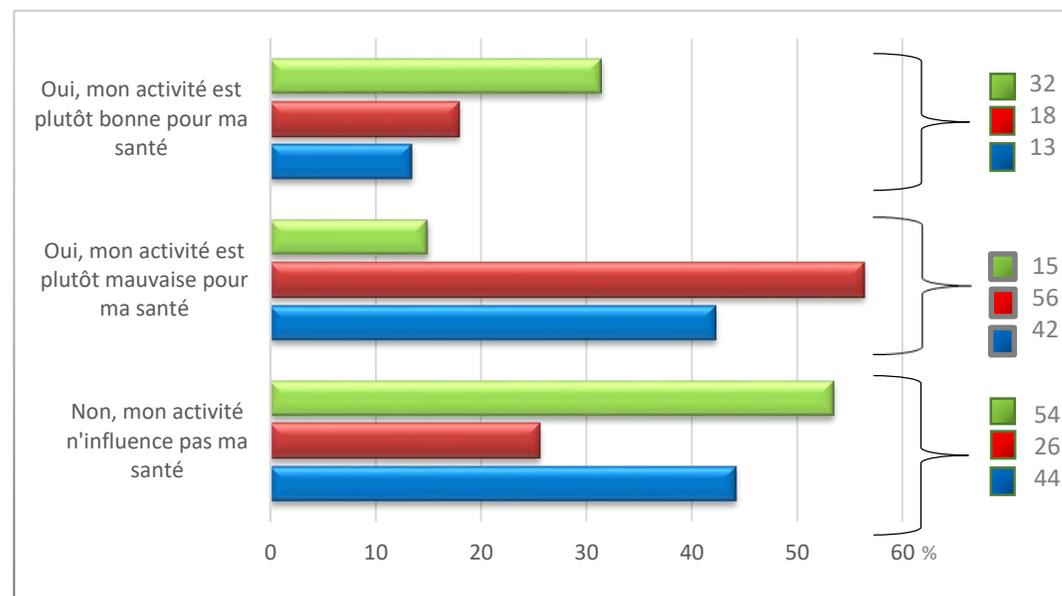
Q32 / Pensez-vous que votre activité au sein du SDIS 32 influence votre santé ?

2017



■ SPV
■ SPP
■ PATS

2023



Observations

Hausse des personnels permanents pensant que leur activité professionnelle est plutôt mauvaise pour leur santé.
Concernant les SPP et SPV, prise de conscience sur les dernières années des risques auxquelles ils sont exposés.

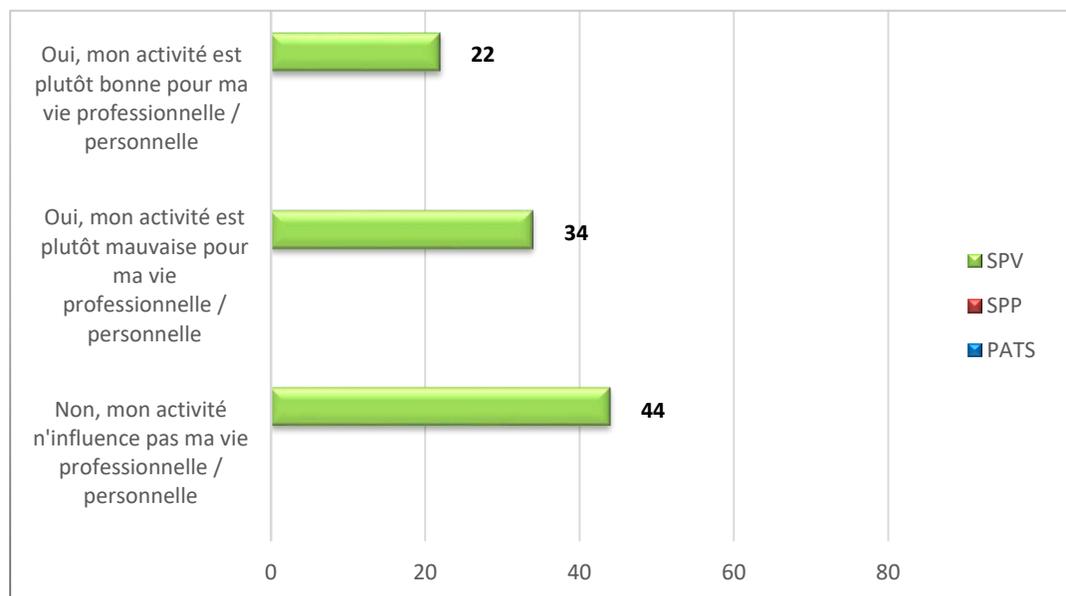


Orientations

Travailler avec les services de santé du SDIS et du CDG afin d'identifier les causes et d'assurer une veille.
Finaliser la rédaction du Plan Santé, Sécurité et Qualité de Vie en Service.

Q33 / POUR LES SPV, pensez-vous que votre activité au sein du SDIS 32 impacte votre vie professionnelle et / ou familiale ?

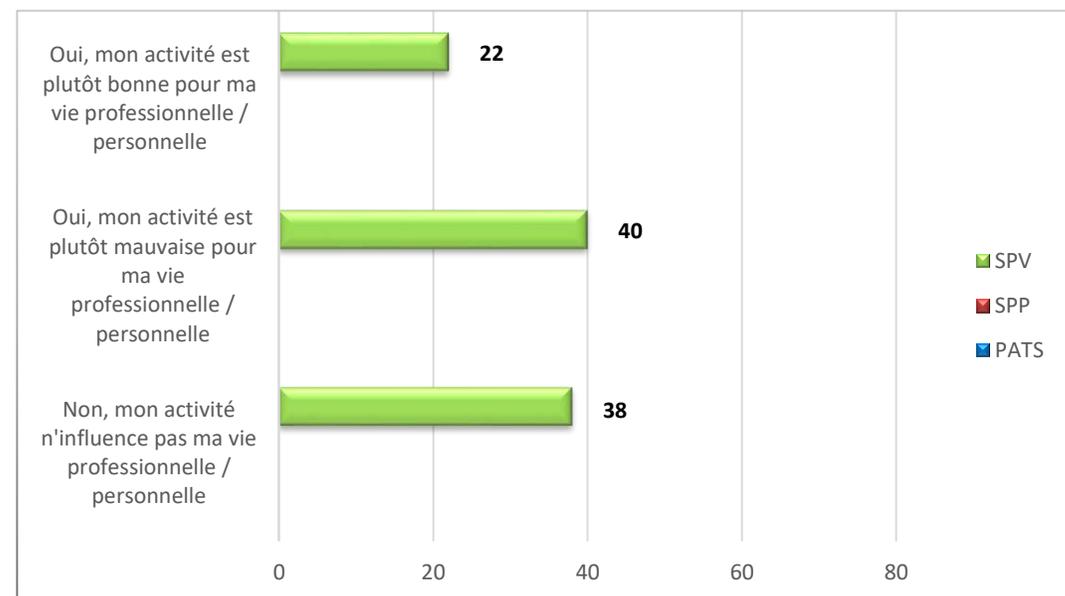
2017



Observations

Une légère augmentation des SPV pensant que leur activité au sein du SDIS est plutôt mauvaise pour leur vie professionnelle et personnelle (6 %) doit nous inciter à la vigilance.

2023



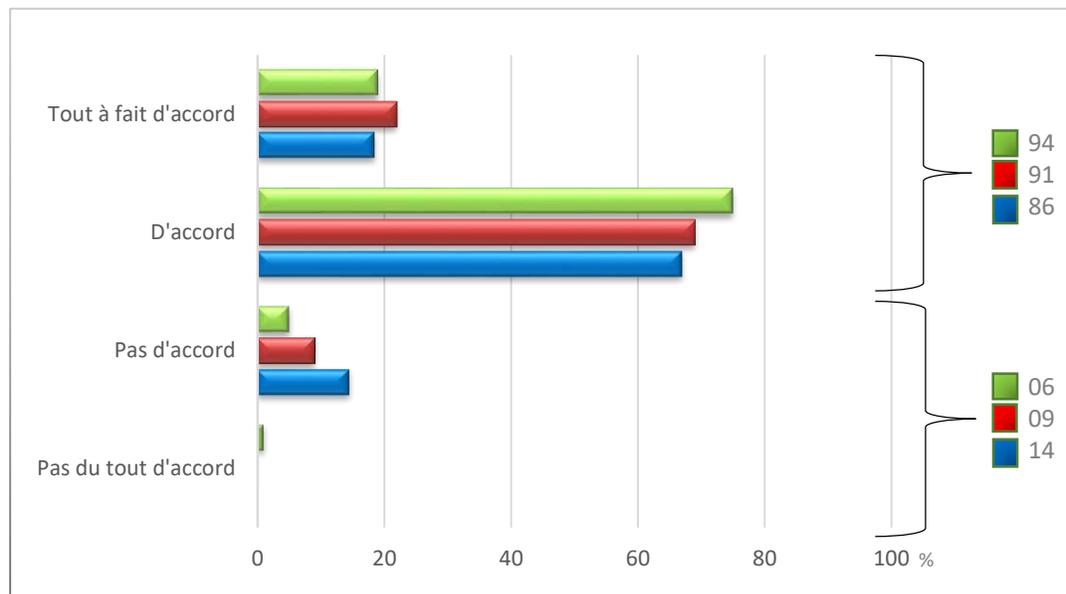
Orientations

Affiner ces résultats par l'analyse de la question 34 expression libre sur ce point.
Partager les tendances observées avec le comité de soutien au volontariat.

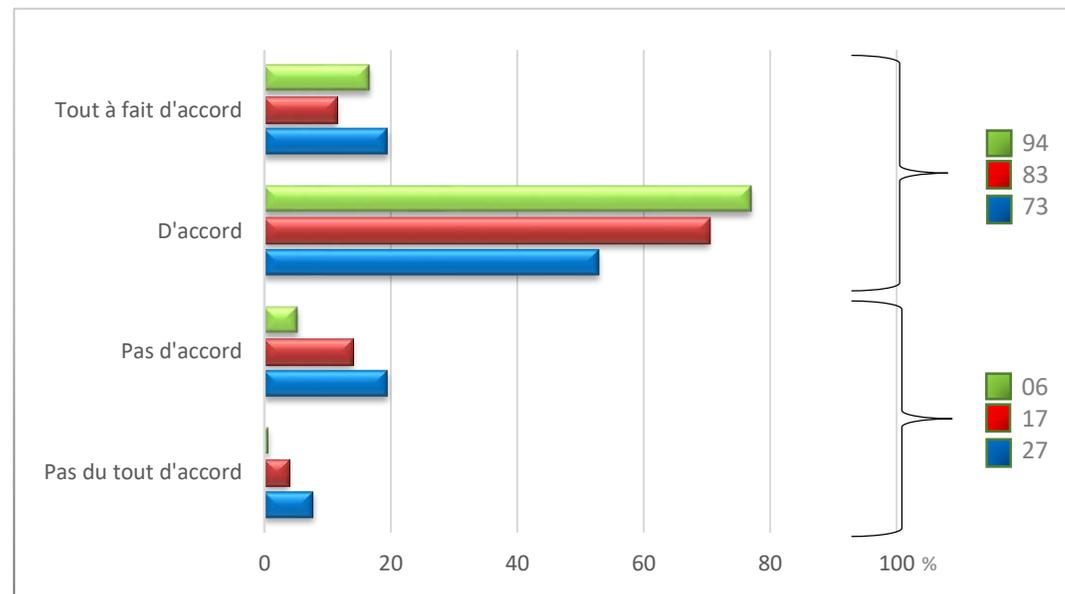
Q35 / Dans l'ensemble, je suis satisfait (e) de mon travail / activité au sein du SDIS 32 :

2017

■ SPV
■ SPP
■ PATS



2023



Observations

La satisfaction globale reste largement majoritaire pour l'ensemble des personnels.
Néanmoins, une baisse est constatée pour les personnels permanents du SDIS par rapport à 2017 (8% pour les SPP et 13% pour les PATS).

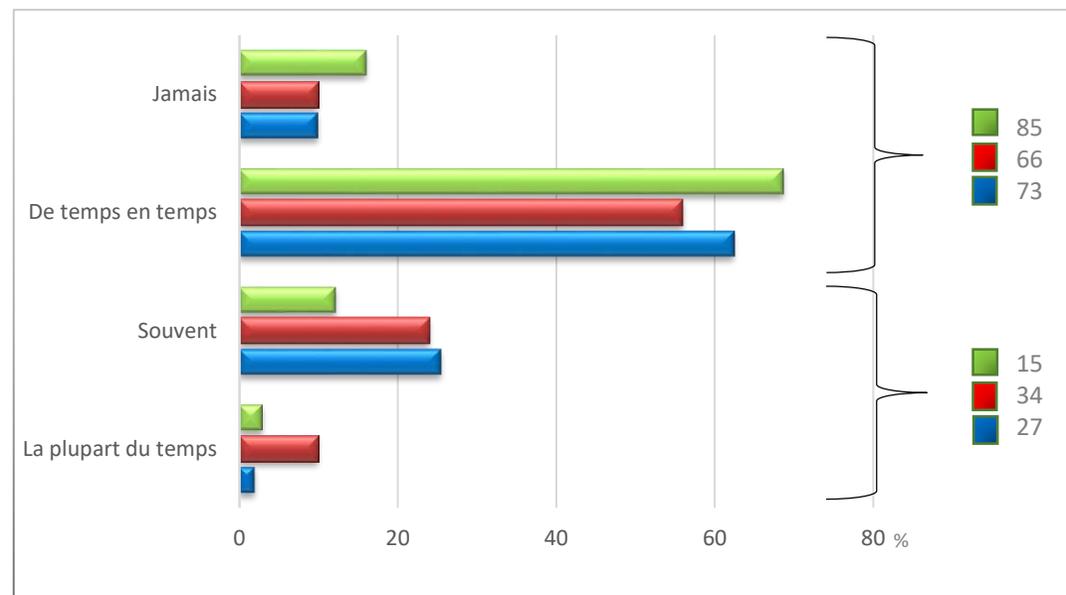


Orientations

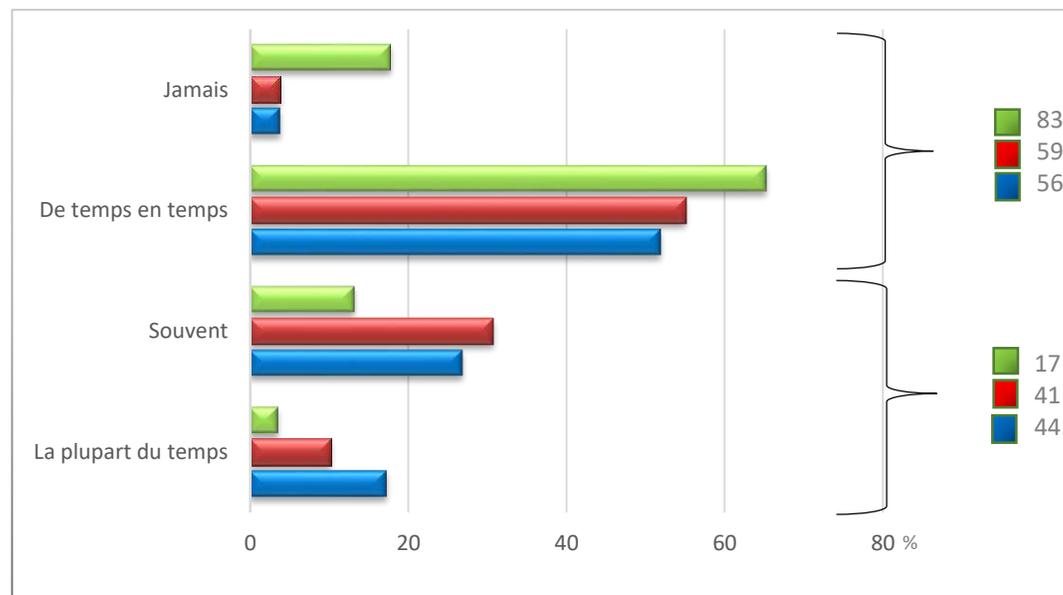
Poursuivre les travaux engagés dans le cadre du projet d'établissement notamment ceux de l'axe stratégique n°2 :

- Partager une culture d'entreprise
- Permettre l'épanouissement professionnel
- Améliorer les conditions de travail

2017



2023



■ SPV
■ SPP
■ PATS



Observations

Les personnels permanents s'estiment plus tendus qu'en 2017, avec notamment une forte augmentation pour les PATS (+17 %).

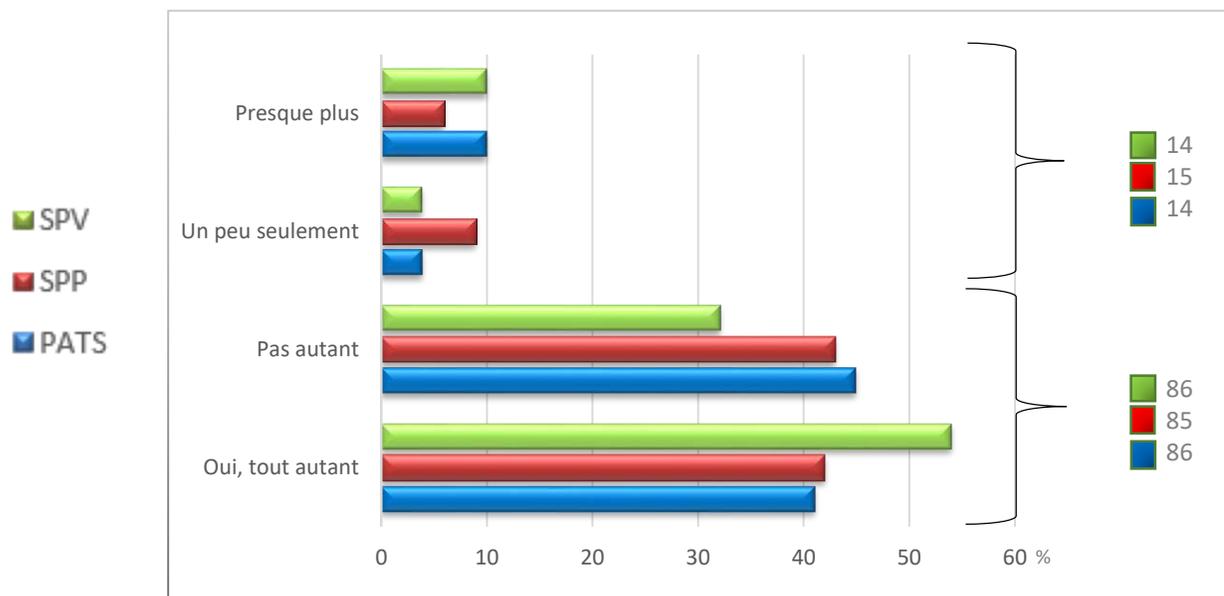


Orientations

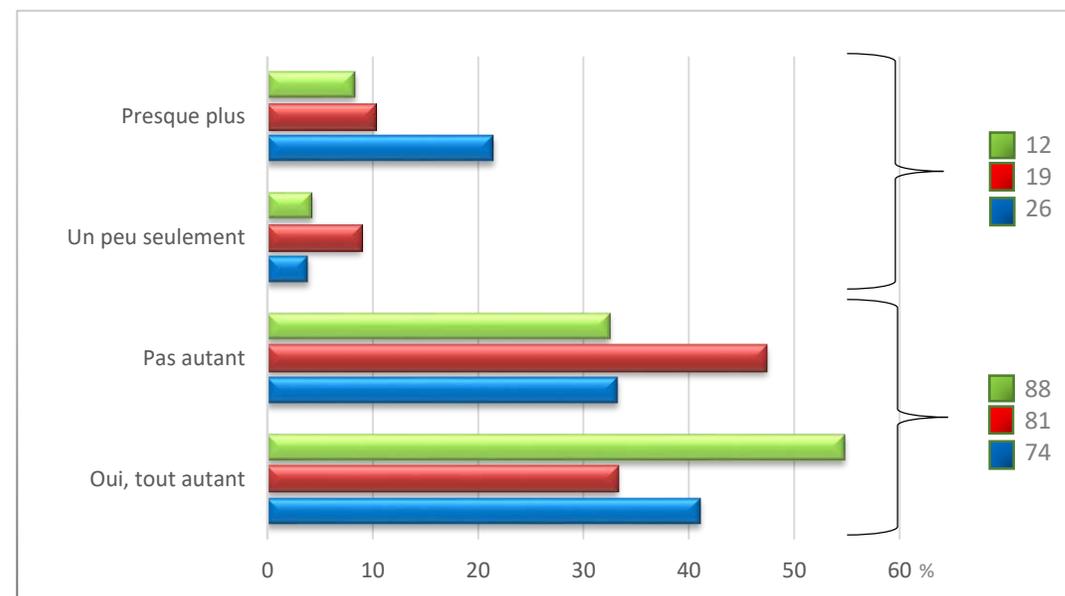
Proposer des formations de gestion du temps et d'organisation.
Conduire des réflexions sur l'ensemble des dispositifs pouvant être mis en œuvre afin d'améliorer le bien-être en service.
Sensibiliser les managers et l'ensemble des personnels aux signaux révélateurs de mal-être.

Q37 / J'éprouve la même motivation dans mes activités actuellement que depuis mon engagement :

2017



2023



Observations

Peu de différence entre les 2 enquêtes.
 La proportion des PATS tout autant motivés reste identique.
 Néanmoins une hausse significative des « presque plus motivés » est constatée (+12%).

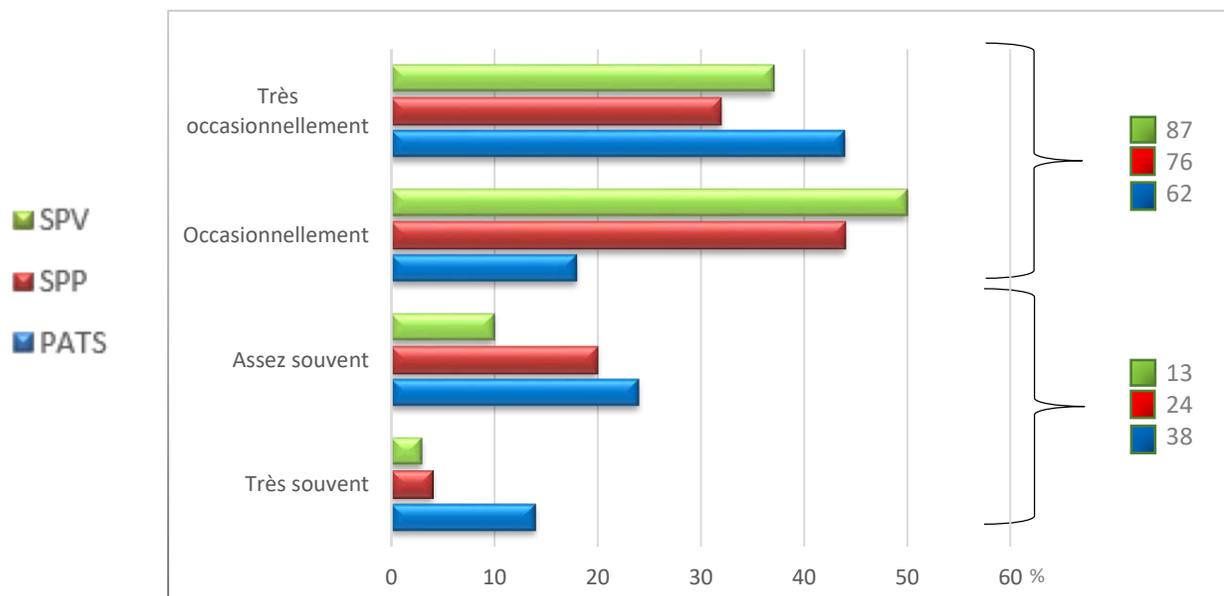


Orientations

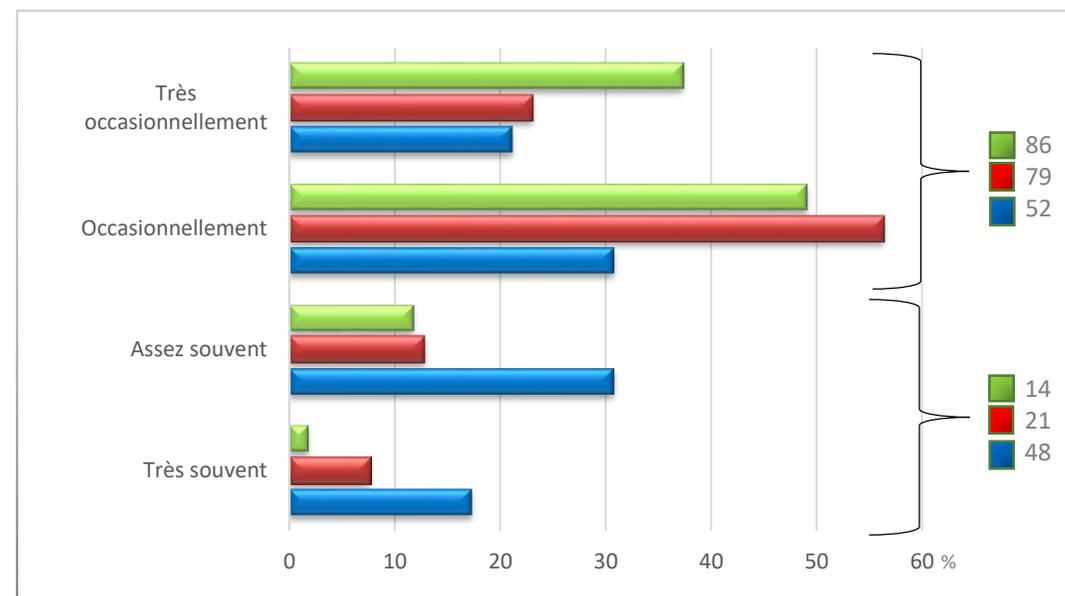
Poursuivre les efforts d'amélioration continue en matière de management.
 Mener des actions et/ou réflexions permettant d'améliorer l'organisation du travail et l'ambiance au sein de l'établissement.

Q38 / Je me sens inquiet (e) :

2017



2023



Observations

Augmentation significative de 10% des PATS qui se sentent inquiets.



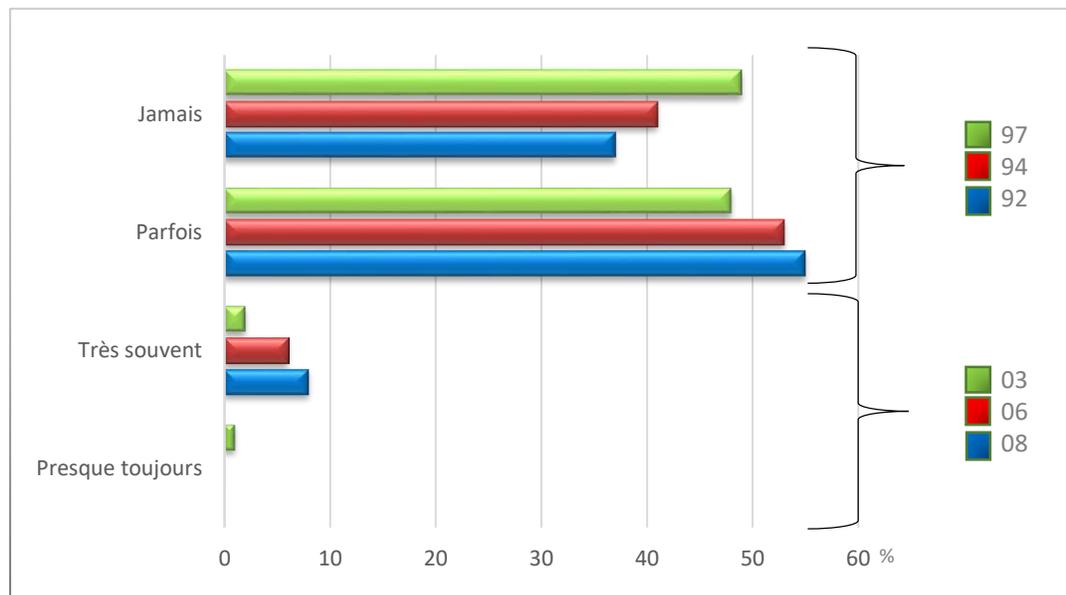
Orientations

Conduire des réflexions sur l'ensemble des dispositifs pouvant être mis en œuvre afin d'améliorer le bien-être en service.
Sensibiliser les managers et l'ensemble des personnels aux signaux révélateurs de mal-être.
Mener des actions et/ou réflexions permettant d'améliorer l'organisation du travail et l'ambiance au sein de l'établissement.

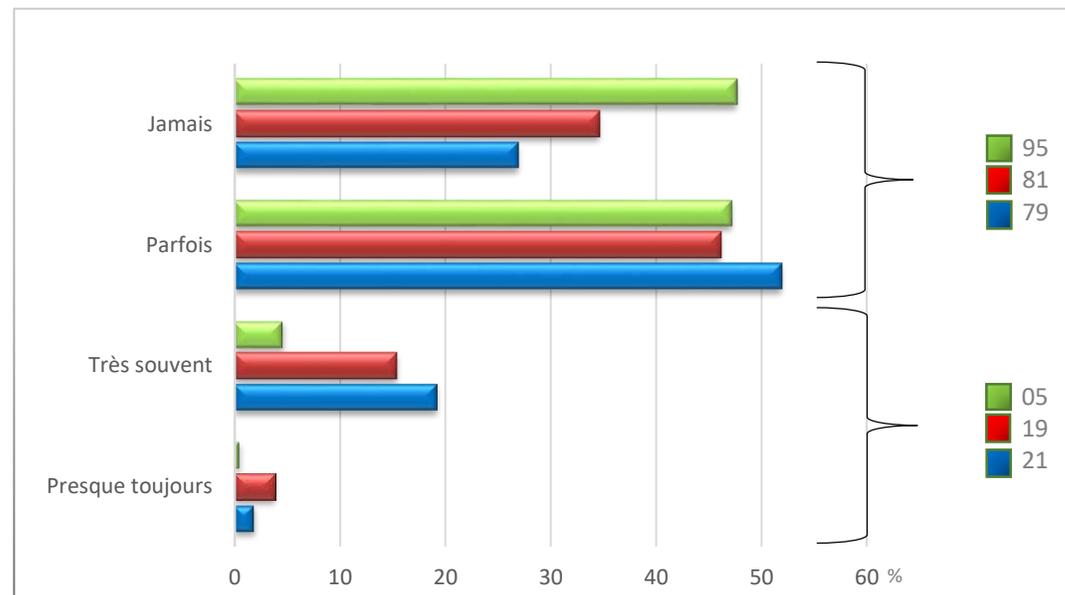
Q39 / J'ai l'impression de fonctionner au ralenti :

2017

■ SPV
■ SPP
■ PATS



2023



Observations

La majorité des personnels n'ont pas le sentiment de fonctionner au ralenti.
Toutefois, une augmentation de ceux éprouvant ce sentiment est à prendre en compte afin de lutter potentiellement contre des situations de stress chronique.



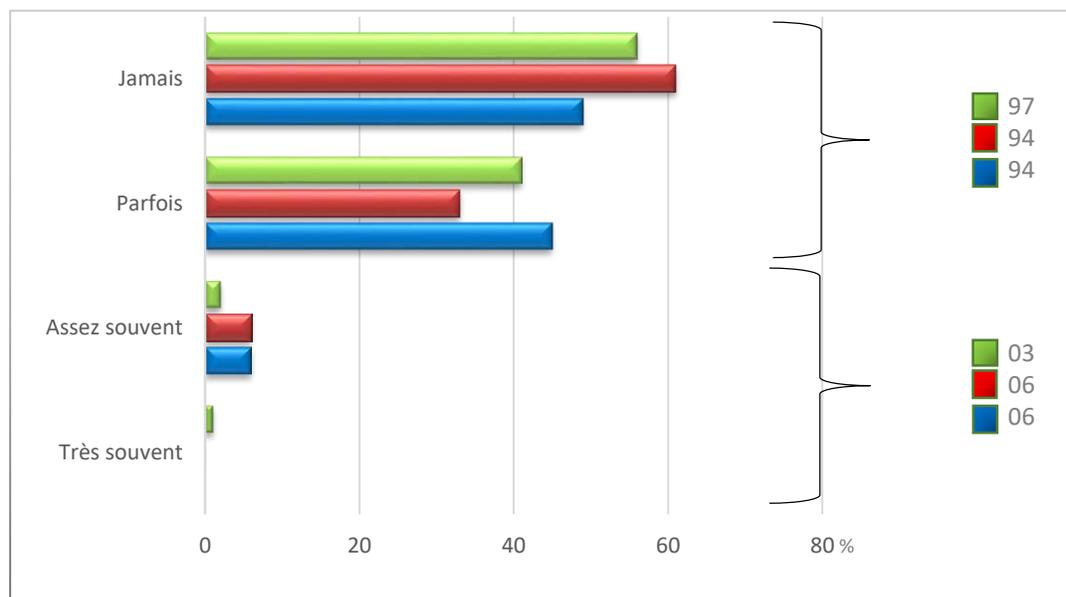
Orientations

Proposer des formations de gestion du temps et d'organisation.
Conduire des réflexions sur l'ensemble des dispositifs pouvant être mis en œuvre afin d'améliorer le bien-être en service.
Sensibiliser les managers et l'ensemble des personnels aux signaux révélateurs de mal-être.

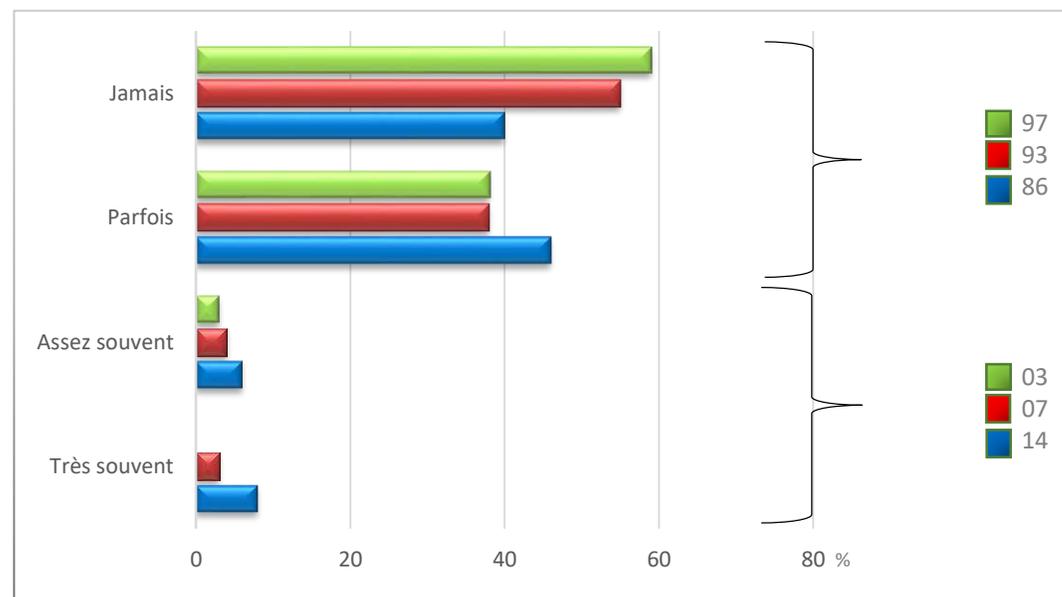
* Le stress chronique abîme les neurones et ralentit la réponse et l'influx nerveux (ralentissement cérébral, mémoire défaillante, dépression, sensation d'être au ralenti).

Q40 / J'éprouve des sensations de peur et j'ai l'estomac noué :

2017



2023



■ SPV
■ SPP
■ PATS



Observations

Le nombre de PATS ayant déclaré éprouver des sensations de peur ou d'estomac noué assez souvent ou très souvent reste faible.

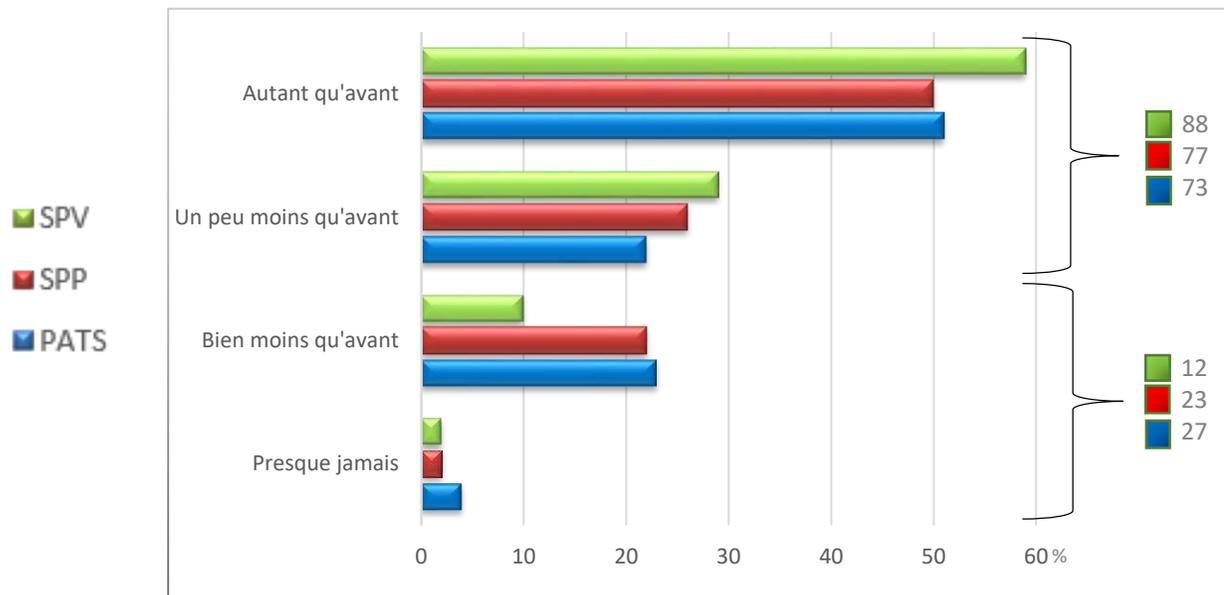


Orientations

Poursuivre les efforts d'amélioration continue en matière de management.
Mener des actions et/ou réflexions permettant d'améliorer l'organisation du travail et l'ambiance au sein de l'établissement.

Q41 / Je me réjouis à l'avance à l'idée de faire certaines choses :

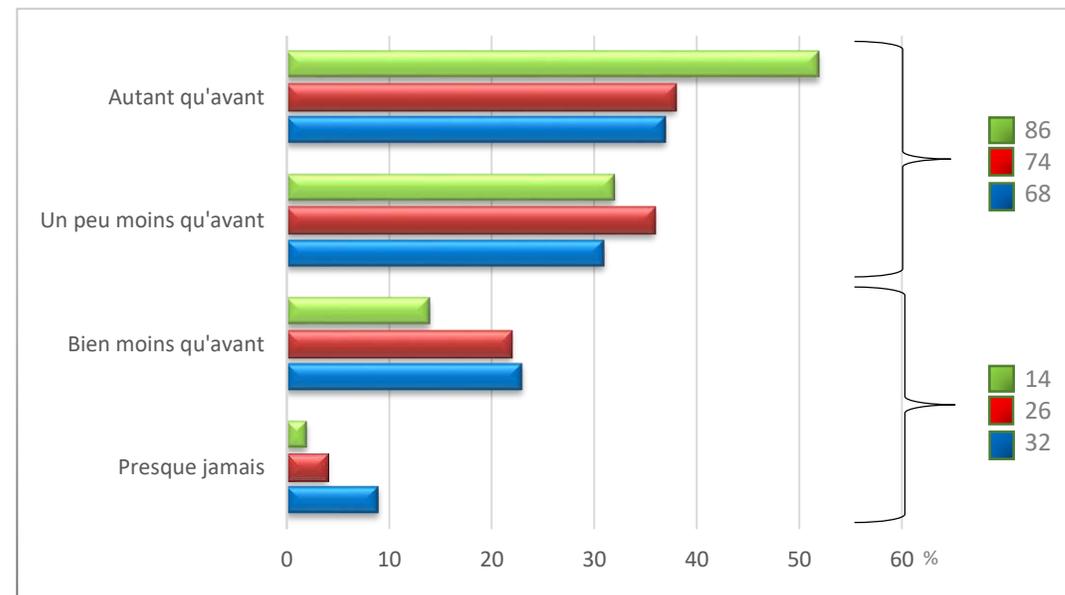
2017



Observations

En 2017, la majorité des personnels se réjouissaient autant qu'avant à l'idée de faire certaines choses.
 En 2023, la tendance est en augmentation de 10% sur le sentiment de l'être un peu moins qu'avant.

2023

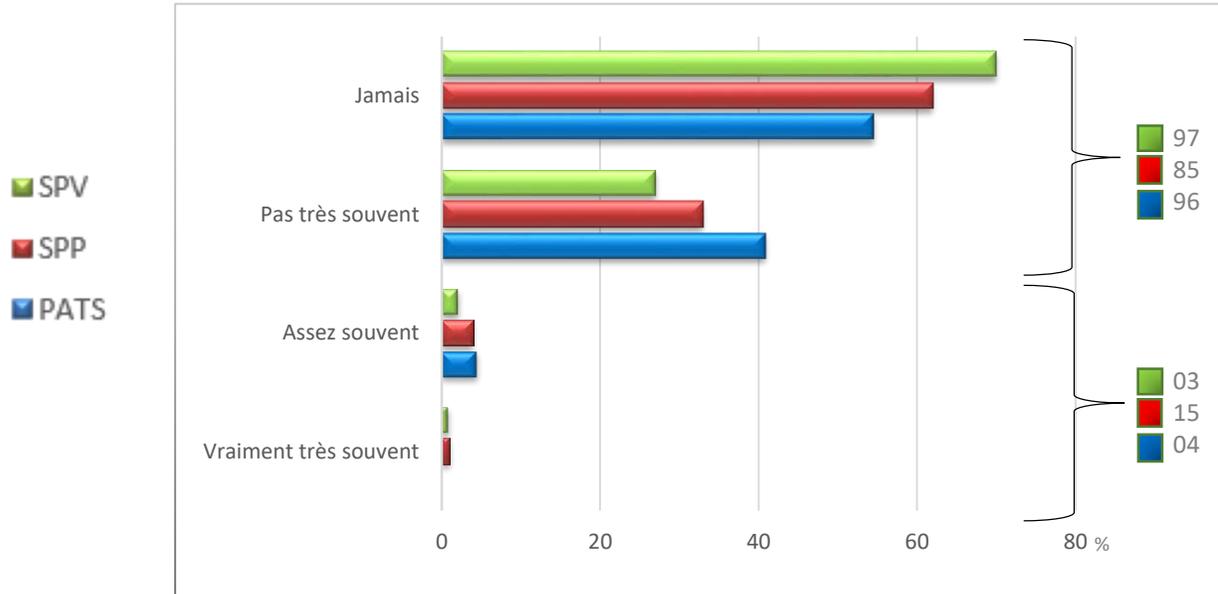


Orientations

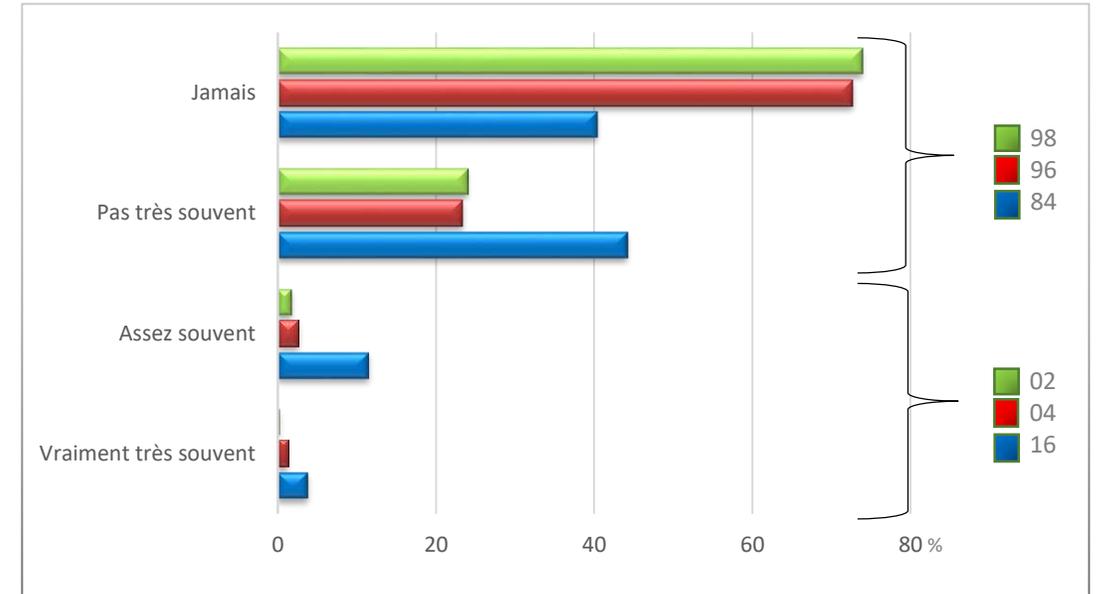
Poursuivre les efforts d'amélioration continue en matière de management.
 Mener des actions et/ou réflexions permettant d'améliorer l'organisation du travail et l'ambiance au sein de l'établissement.

Q42 / J'éprouve des sensations soudaines de panique :

2017



2023



Observations

Des évolutions négatives pour les PATS qui doivent nous inciter à la vigilance.

En revanche amélioration concernant les SP.



Orientations

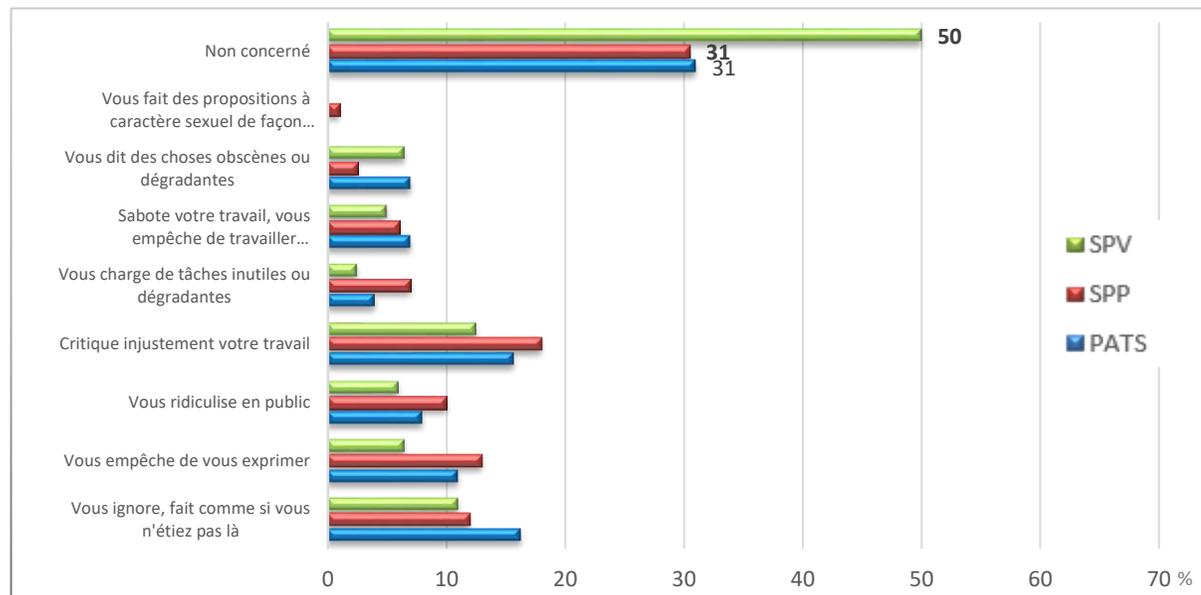
Communiquer sur les dispositifs de soutien en matière de santé (soutien psychologique de la SDS...).

Encourager les personnels à adopter une posture permettant de lutter contre les critiques excessives et de favoriser l'écoute active et bienveillante de ses collègues.

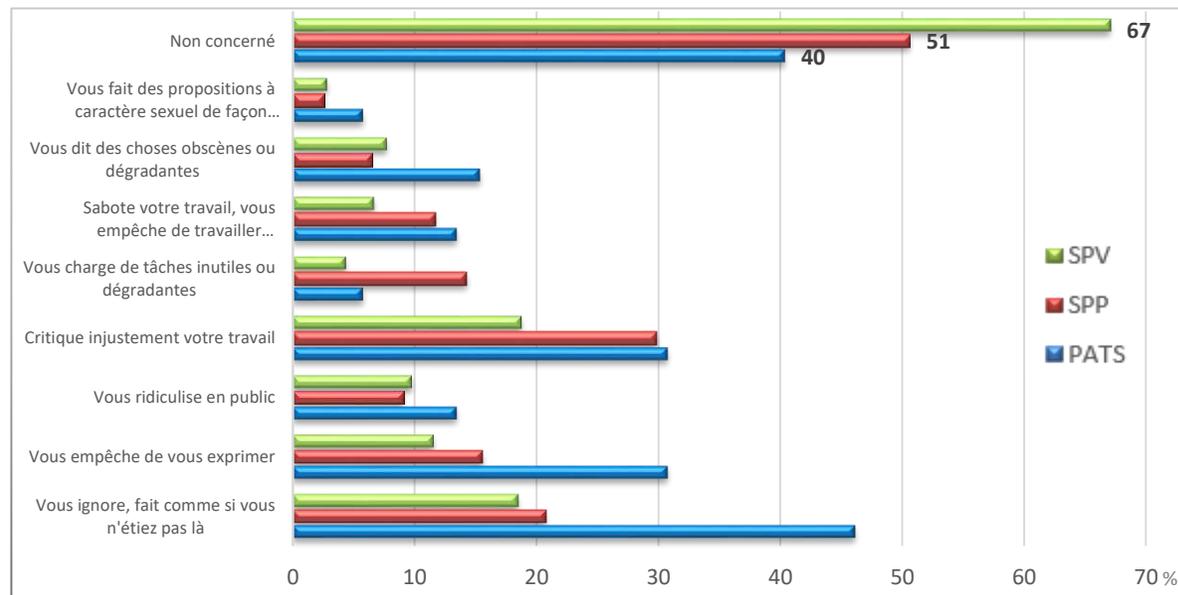
Sensibiliser les managers et plus largement l'ensemble des personnels aux signes de souffrances psychologiques ainsi qu'aux troubles de stress post-traumatique.

Q43 / DANS LE PASSE, vous est-il arrivé de vivre au SDIS 32 les situations difficiles décrites ci-dessous ? Une ou plusieurs personnes se sont comporté(es) systématiquement avec vous de la façon suivante :

2017



2023



Observations

Augmentation des personnels non concernés entre les 2 enquêtes. Néanmoins, hausse de certaines déclarations de situations difficiles vécues dans le passé avec un focus sur l'ignorance, l'expression et la critique pour les personnels permanents.



Orientations

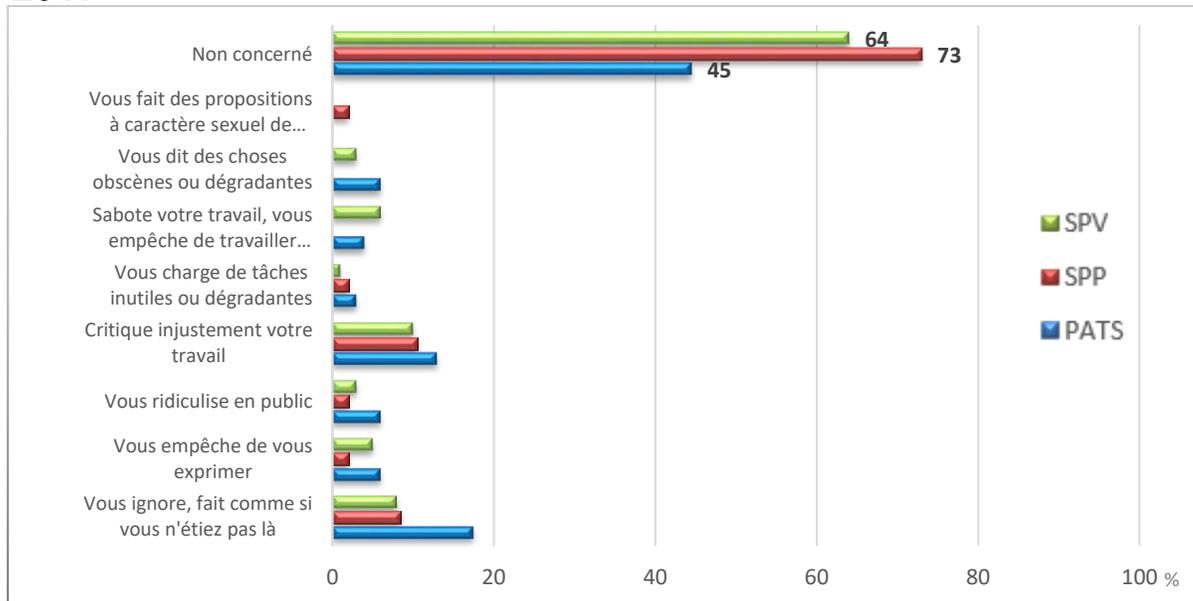
Poursuivre les efforts engagés en matière de respect des valeurs et de lutte contre les VSS.

Encourager les personnels à adopter une posture permettant de lutter contre les critiques excessives et de favoriser l'écoute active et bienveillante de ses collègues.

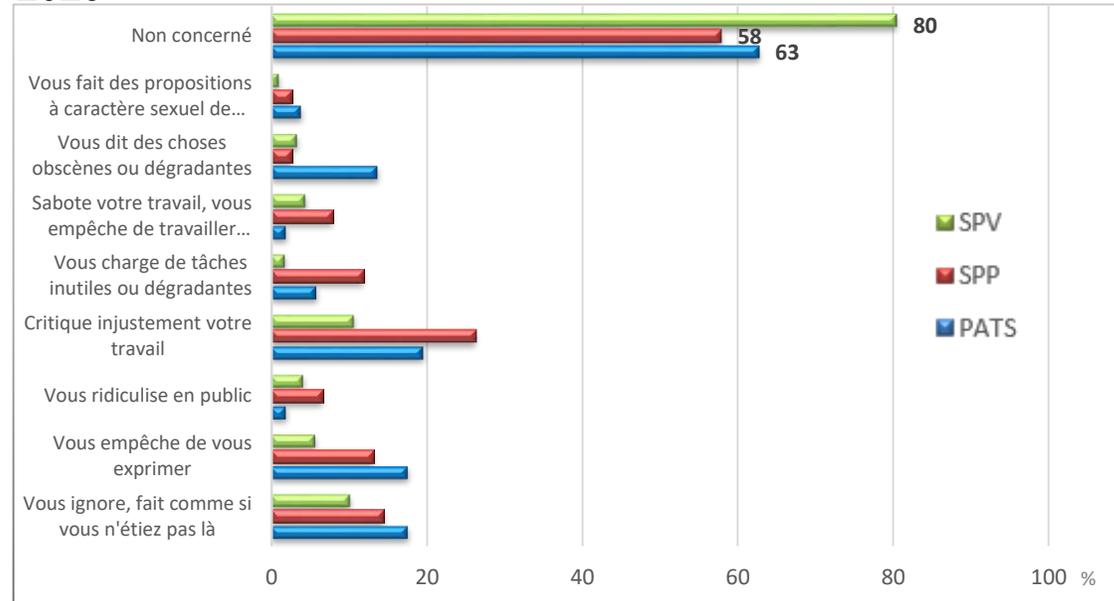
Sensibiliser les managers et plus largement l'ensemble des personnels aux signes de souffrances psychologiques ainsi qu'aux troubles de stress post-traumatique.

Q44 / ACTUELLEMENT, vous arrive-t-il de vivre au SDIS 32 les situations difficiles décrites ci-dessous ? Une ou plusieurs personnes se comporte(nt) systématiquement avec vous de la façon suivante :

2017



2023



Observations

Augmentation du nombre de PATS et SPV non concerné entre les 2 enquêtes.

Néanmoins hausse de certaines déclarations de situations difficiles vécues actuellement avec un focus sur l'expression, la critique, les tâches inutiles et les propos obscènes ou dégradants.



Orientations

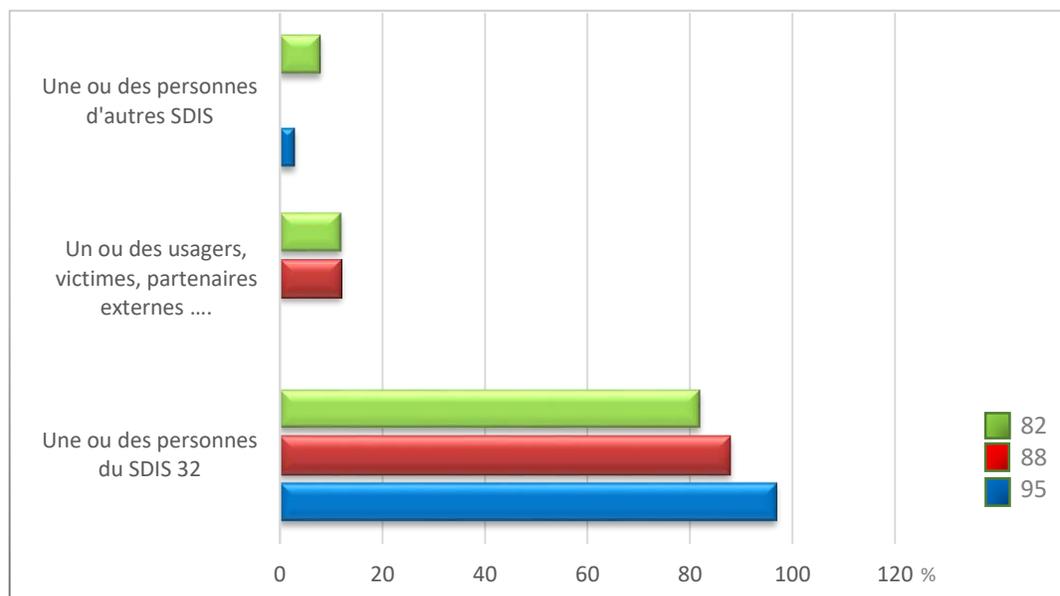
Poursuivre les efforts engagés en matière de respect des valeurs et de lutte contre les VSS.

Encourager les personnels à adopter une posture permettant de lutter contre les critiques excessives et de favoriser l'écoute active et bienveillante de ses collègues.

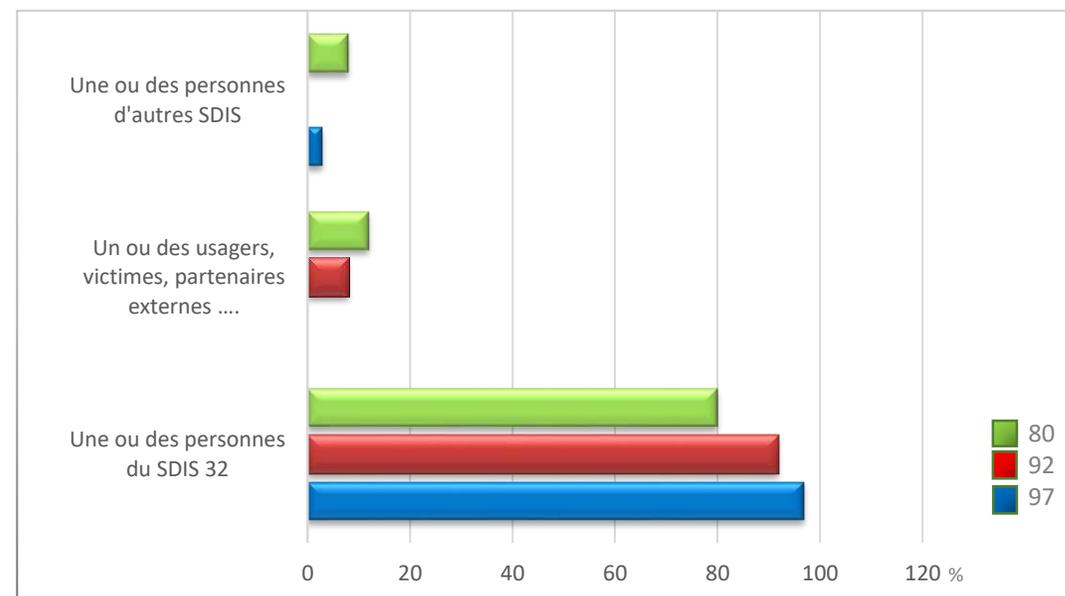
Sensibiliser les managers et plus largement l'ensemble des personnels aux signes de souffrances psychologiques ainsi qu'aux troubles de stress post-traumatique.

Q45 / Si vous avez coché des propositions (autre que "Non concerné") aux 2 questions précédentes, cette ou ces personnes sont-elles :

2017



2023



Observations

Les auteurs de situations décrites aux 2 questions précédentes sont très majoritairement des personnes du SDIS 32.



Orientations

Poursuivre les efforts d'amélioration continue en matière de management. Mener des actions et/ou réflexions permettant d'améliorer l'organisation du travail et l'ambiance au sein de l'établissement. Poursuivre les efforts engagés en matière de respect des valeurs et de lutte contre les VSS.

2017

Afin de s'adapter aux évolutions réglementaires, les notions de discriminations et propos sexistes ont été ajoutées pour le questionnaire 2023.

Cela rend la comparaison avec les réponses de 2017 non exploitable.

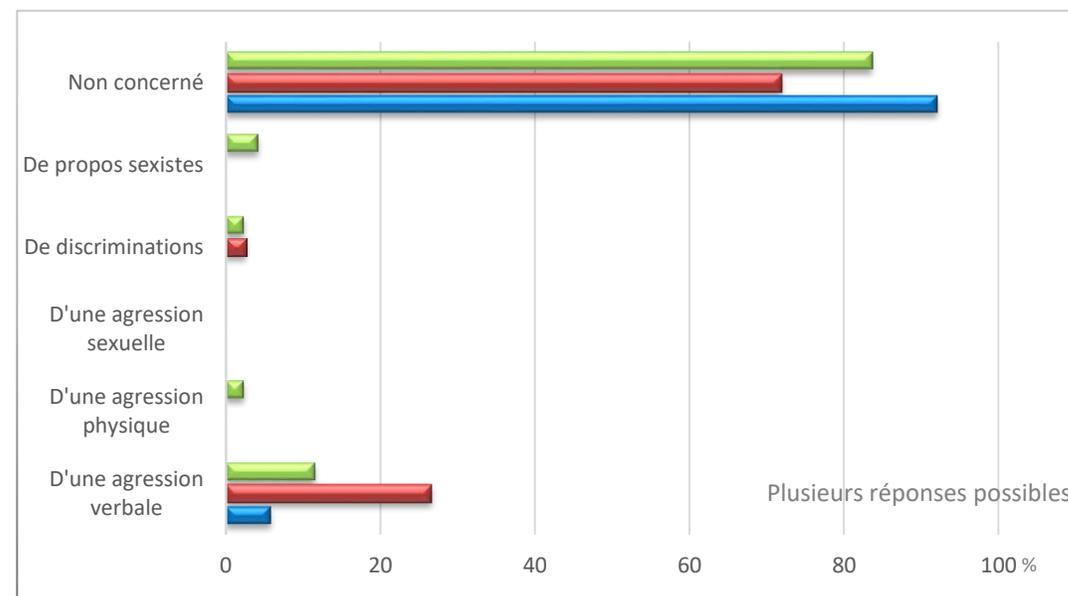
■ SPV
■ SPP
■ PATS



Observations

Les agressions verbales restent le plus significatif pour l'ensemble des personnels concernés.

2023



Orientations

Transmettre ces données au GSO et au GAAF.

2017

Afin de s'adapter aux évolutions réglementaires, les notions de discriminations et propos sexistes ont été ajoutées pour le questionnaire 2023.

Cela rend la comparaison avec les réponses de 2017 non exploitable.

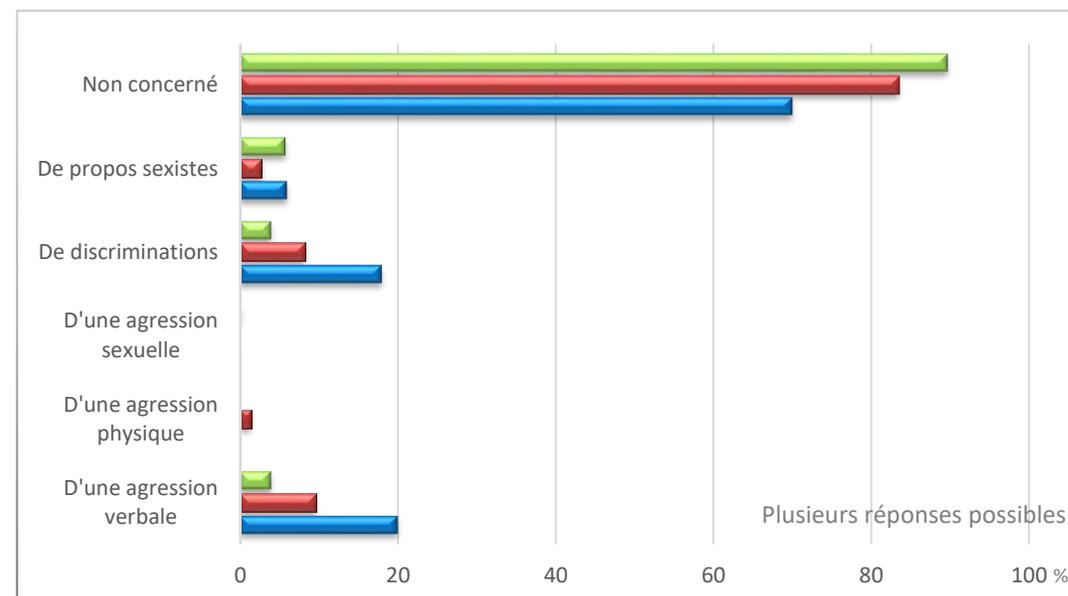
- SPV
- SPP
- PATS



Observations

Une part importante de personnes non concernées, néanmoins des situations particulières doivent attirer notre attention.

2023

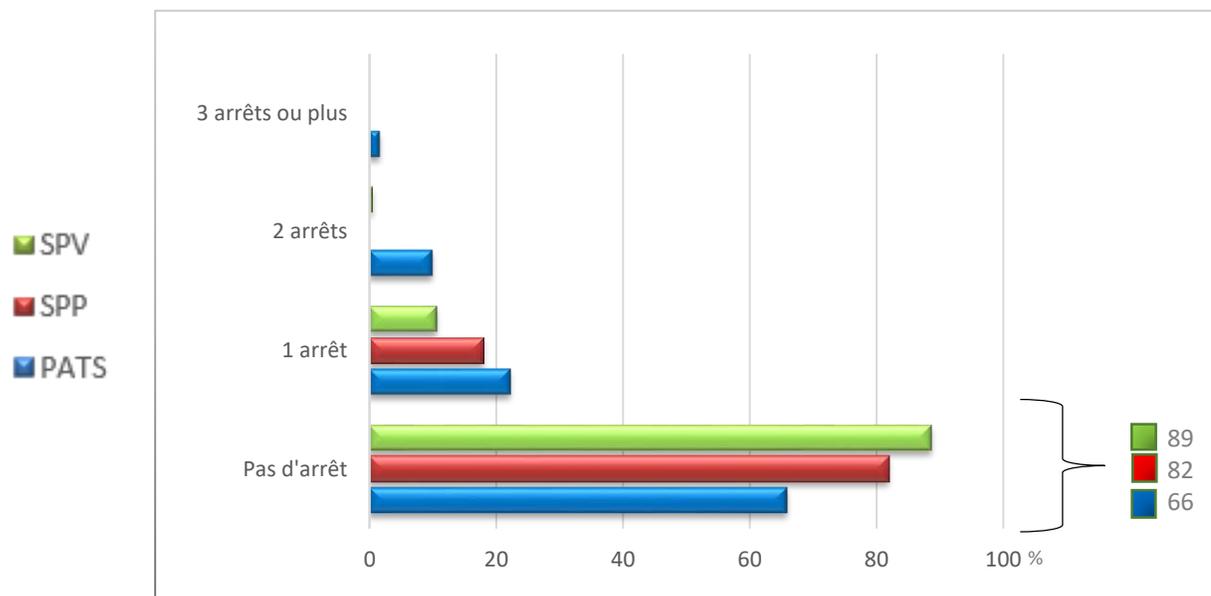


Orientations

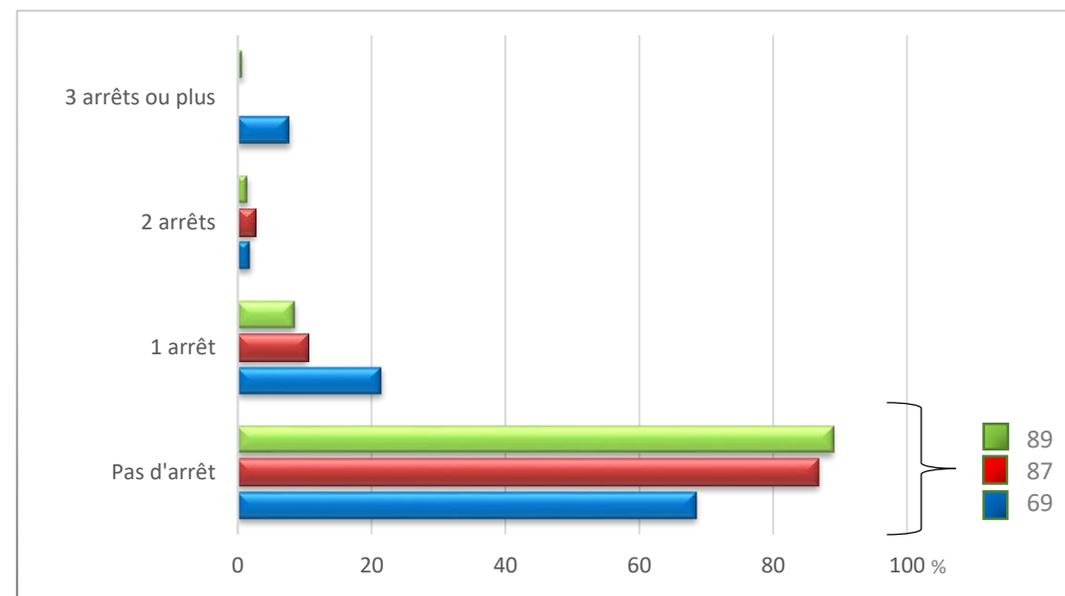
Poursuivre les efforts d'amélioration continue en matière de management.
Mener des actions et/ou réflexions permettant d'améliorer l'organisation du travail et l'ambiance au sein de l'établissement.
Poursuivre les efforts engagés en matière de respect des valeurs et de lutte contre les VSS.

Q48 / Au cours des douze derniers mois, combien avez-vous eu d'arrêt maladie ou d'inaptitude temporaire (hors accident de travail, maternité ou COVID) au sein de votre activité au SDIS 32 :

2017



2023



Observations

Pas d'évolution concernant les arrêts de travail ou inaptitude. La grande majorité des répondants n'est pas concernée.



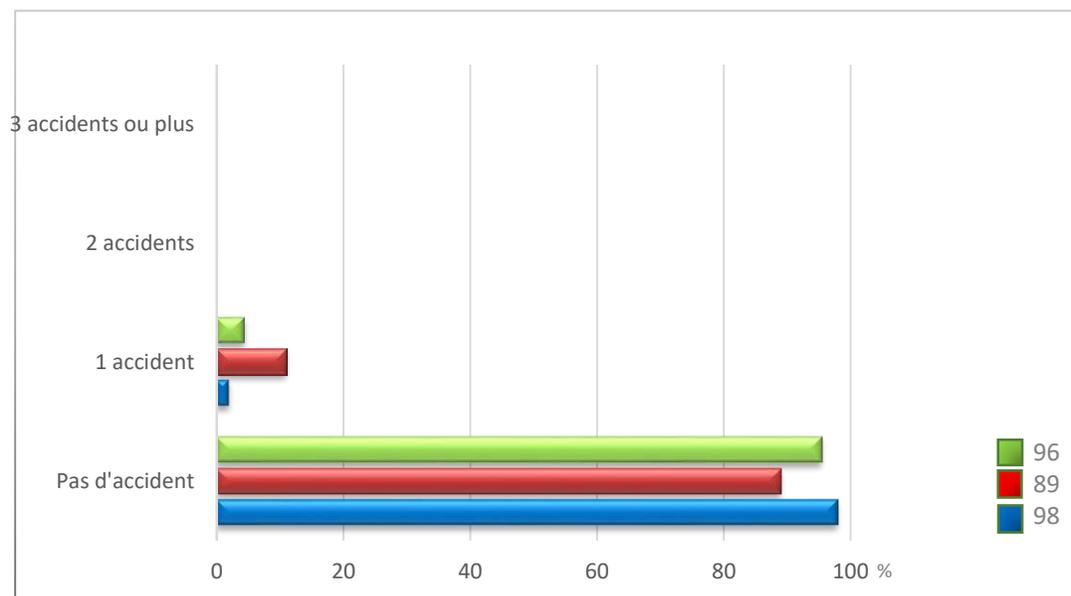
Orientations

Pour une étude plus approfondie, ces données seront croisées avec les indicateurs RH. Suivre les arrêts et accompagner les personnels vers le retour en activité (conformément aux LDG).

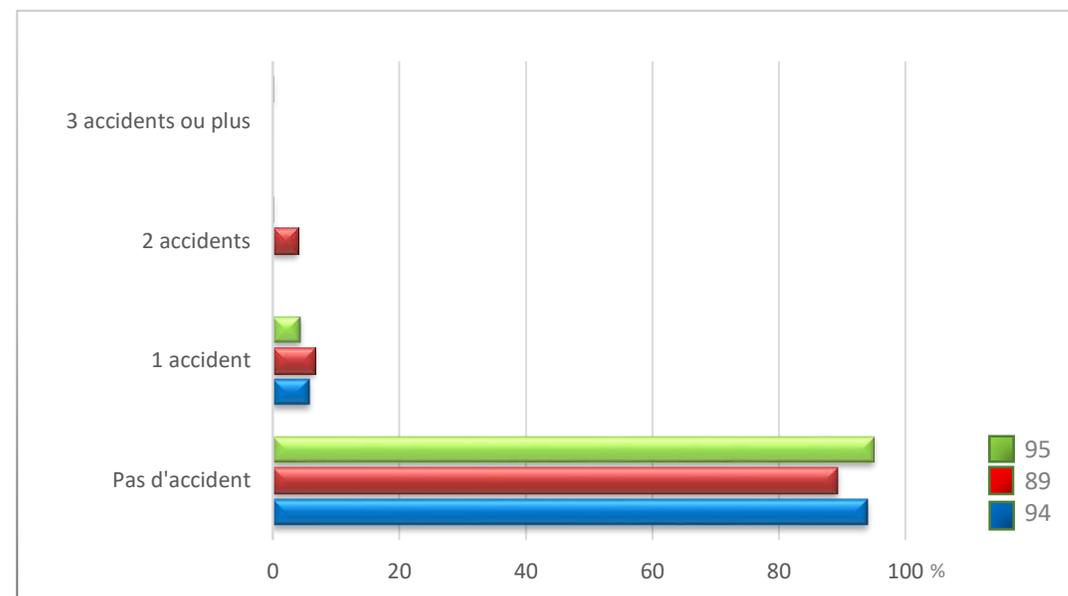
Q50 / Au cours des douze derniers mois, combien avez-vous eu d'accidents du travail / service au sein de votre activité au SDIS 32, même bénins, qui vous ont obligés à vous faire soigner ?

2017

SPV
SPP
PATS



2023



Observations

Chiffre très satisfaisant sur l'accidentologie au sein du SDIS 32. Peu d'accidents de service ayant obligé les personnels à se faire soigner.



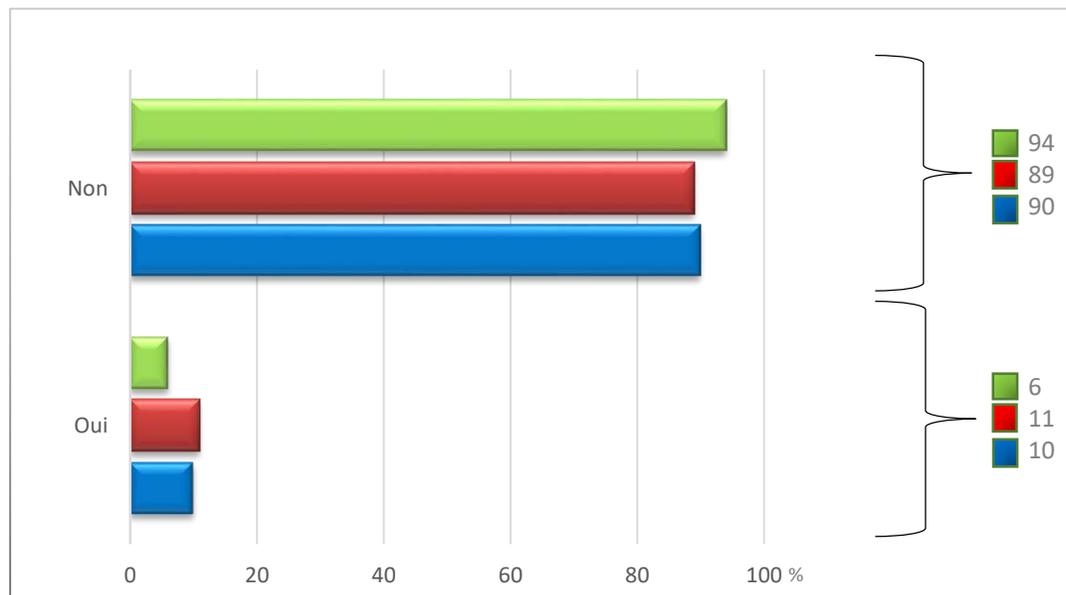
Orientations

Pour une étude plus approfondie, ces données doivent être croisées avec les indicateurs RH.
Poursuivre les actions de prévention.
Finaliser la rédaction du Plan Santé, Sécurité et Qualité de Vie en Service.

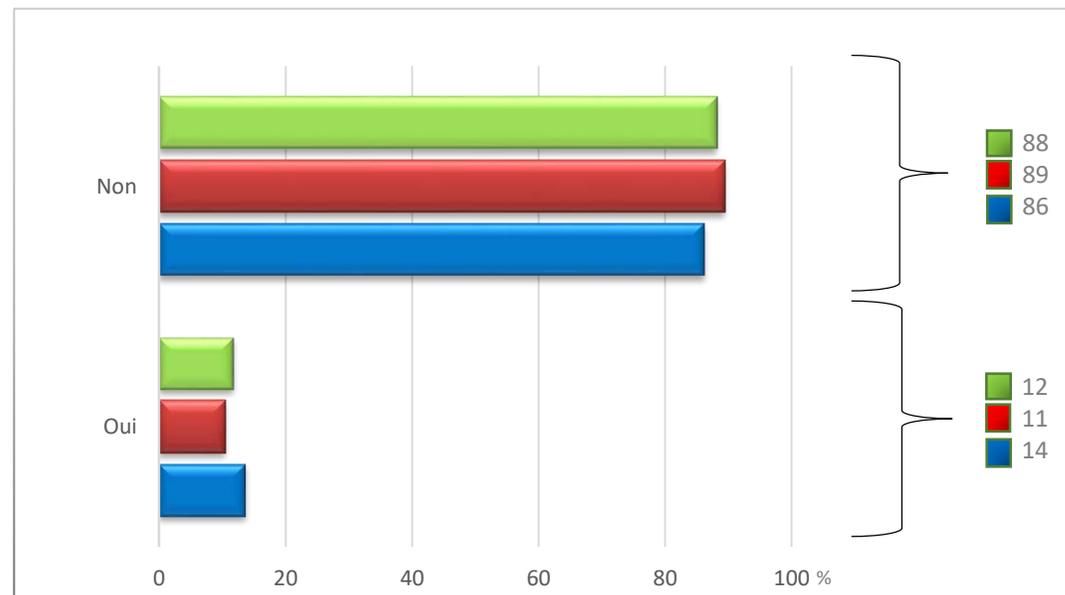
Q52 / Au cours des douze derniers mois, vous est-il arrivé d'interrompre ou de refuser une tâche pour préserver votre santé ou votre sécurité ?

2017

■ SPV
■ SPP
■ PATS



2023



Observations

Augmentation des SPV (6%) et des PATS (4%) ayant répondu « oui » entre les 2 enquêtes.

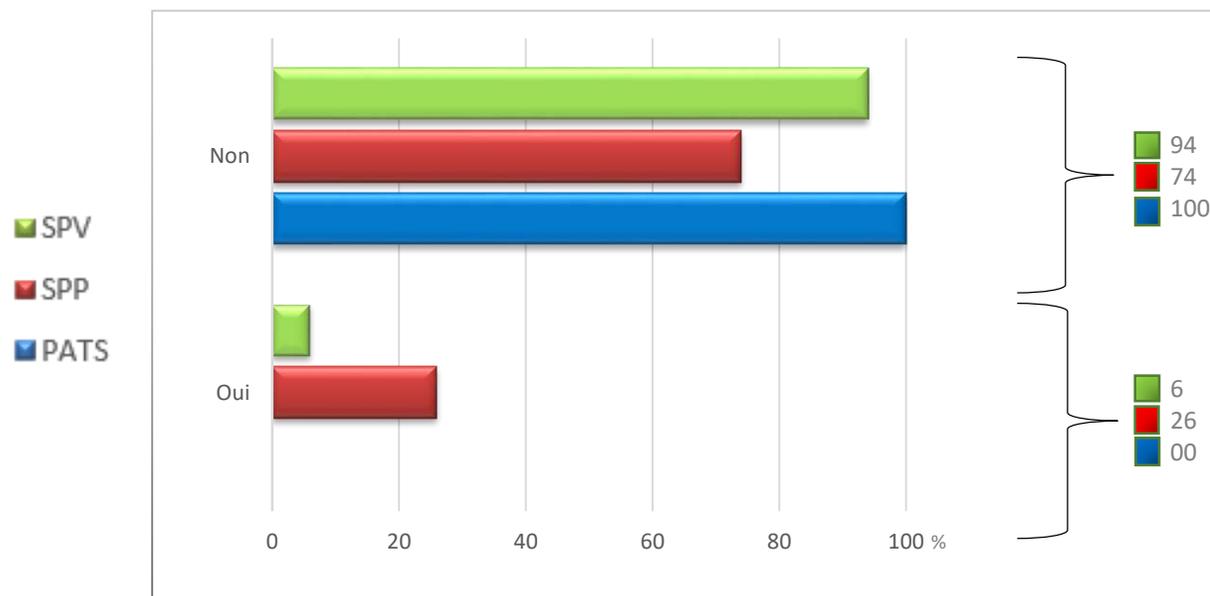


Orientations

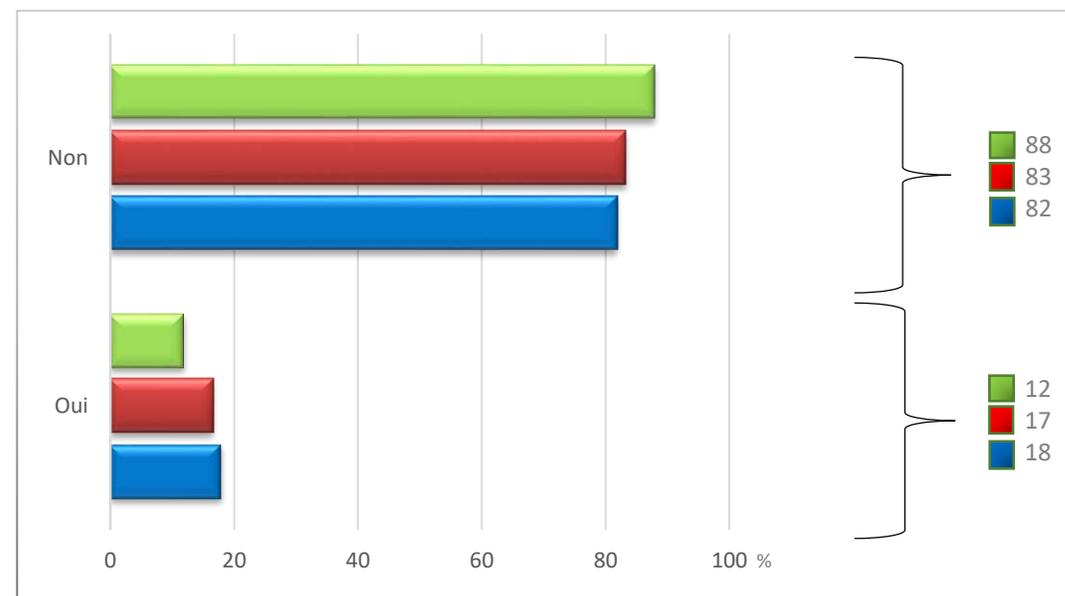
Rendre obligatoire la remontée des informations auprès du GPS.
Inciter les agents à verbaliser leurs difficultés.
Sensibiliser les personnels aux risques professionnels et aux procédures existantes en matière de signalement d'anomalie ou dangers graves et imminents.

Q53 / Si oui, d'autres collègues ont-ils fait la même chose que vous en même temps que vous ?

2017



2023



Observations

Plus de PATS impliqués.



Orientations

Rendre obligatoire la remontée des informations auprès du GPS.
Inciter les agents à verbaliser leurs difficultés.
Sensibiliser les personnels aux risques professionnels et aux procédures existantes en matière de signalement d'anomalie ou dangers graves et imminents.

A.C.T.E.S 32

Amélioration des Conditions de Travail et D'Engagement au sein du SDIS 32

actes32@sdis32.fr

PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (R.P.S.), DES
VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES EN SERVICE (V.S.S.) ET
DES DISCRIMINATIONS

CHARTRE MÉTHODOLOGIQUE 2022



1. L'équipe ACTES 32	p. 4
2. Objectifs et domaines de compétences	p. 5
3. Fonctionnement du groupe	p. 7
4. Saisine de la Cellule de Veille et d'Alerte	p.8
5. Éthique et déontologie	p. 9
6. Engagement des membres	p. 10
7. Glossaire	p. 11 et 12

Cette charte méthodologique a pour objectif de définir le cadre au sein duquel elle s'inscrit. Ce document est à disposition de l'ensemble des agents du SDIS 32 et peut être actualisé si nécessaire.

1. L'ÉQUIPE ACTES 32

Aujourd'hui, les membres formés sont les suivants :

Alain BARRAU
Solène BATTY
Jean-Christophe FERRER
Frédéric FURON
Hervé GAÜZERE
Jean-François GIRARD
Laurence JUNCA
Véronique LUIS
Valérie PELLEGRINO
Julien PIEDFERRE
Laurent RIERA
Pascal VIOLEAU
Florent ZADRO

2. OBJECTIFS & DOMAINES DE COMPÉTENCES

✓ Objectifs :

L'équipe ACTES 32 a pour objectif **d'optimiser la Qualité de Vie en Service (Q.V.S.) en identifiant les situations à risque (psychosocial, violences sexuelles et sexistes, discriminations), en proposant des orientations pour l'ensemble des agents du SDIS 32 qu'ils soient PATS, SPV ou SPP, y compris les jeunes sapeurs-pompiers et les anciens.**



Pour ce faire, elle décline les actions suivantes :



- Suivre et réactualiser les actions des plans R.P.S., V.S.S. et discriminations au sein du SDIS 32 (évaluation, plan d'actions, cellule de veille et d'alerte),
- Être le lien entre les agents, la Direction, la Formation Spécialisée en Santé Sécurité et Conditions de Travail (F.3.S.C.T.) et les instances représentatives, en ce qui concerne les R.P.S., V.S.S. et discriminations,
- Accompagner l'évolution du SDIS 32 dans le domaine R.P.S., V.S.S. et discrimination (actions menées, nouvelles situations à prendre en compte etc.),
- Apporter un avis objectif et éclairé auprès de la F.3.S.C.T. et de la Direction sur chaque situation à risque et proposer des actions.

✓ **Domaines de compétences :**

L'équipe ACTES 32 est **spécifiquement dédiée à l'identification et l'analyse des situations à risque psychosocial** permettant ainsi de suivre le plan de **prévention**.

Son rôle est de **recueillir les informations** les plus concrètes possibles et d'apporter, en coordination avec la F.3.S.C.T., des propositions objectives et pragmatiques à la DIRECTION.

L'équipe ACTES 32 a vocation uniquement à considérer les situations de service en lien avec les trois facteurs suivants : **l'individuel, le collectif et l'organisationnel du SDIS 32**.

✓ **L'équipe ACTES 32 ne peut pas :**



- Représenter un lieu de consultation psychologique,
- Être une instance de résolution de conflits ou de médiation,
- Se faire le porte-parole de telle personne ou de tel service,
- Imposer des actions,
- Être tenue responsable des résultats obtenus.

Elle n'a pas de fonction disciplinaire et ne peut décider de sanction.

3. FONCTIONNEMENT DU GROUPE

✓ Référents de l'équipe ACTES 32 :

Le domaine des risques psychosociaux entre de fait dans le champ d'application de la prévention, de la sécurité et de la qualité de vie en service. Ce sont donc les personnels en poste au service Sécurité et Qualité de Vie en Service qui seront les référents de l'équipe ACTES 32.

Leur rôle est :

- De mettre en œuvre les réunions régulières ou exceptionnelles de l'équipe ACTES 32,
- De garder tous les documents et dossiers afférents aux entretiens et travaux dans le cadre d'ACTES 32,
- D'assurer le secrétariat d'ACTES 32 et de la C.V.A. ,
- D'être l'interlocuteur référent auprès de la F.3.S.C.T. et de la Direction,
- D'organiser toute action de prévention en lien avec les RPS, VSS et discriminations (notamment avec le soutien du service communication du SDIS) ;
- De veiller à la ligne téléphonique dédiée (05.42.54.13.40).

✓ Réunions

L'équipe ACTES 32 a pour vocation de mettre en œuvre, suivre et actualiser de manière pérenne la politique de prévention des risques psychosociaux au sein du SDIS 32. Pour ce faire, elle doit se réunir régulièrement afin :

- d'identifier, d'analyser et de classer les nouvelles situations à risques,
- de formuler les suites à donner,
- d'actualiser le plan d'actions primaires / secondaires / tertiaires (voir définition partie GLOSSAIRE).

Réunions programmées :

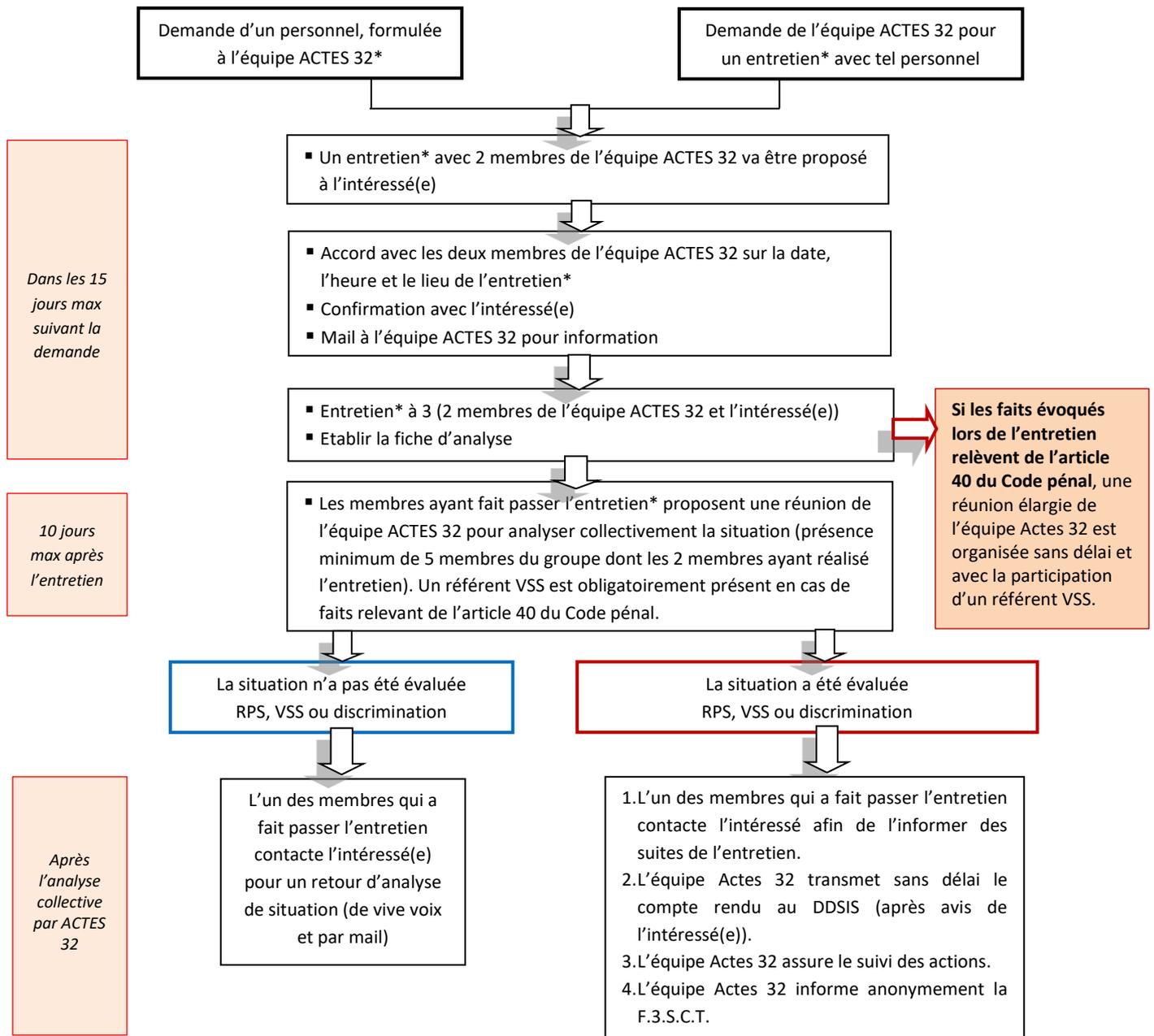
- L'équipe ACTES 32 se réunit au minimum 2 fois par an, en amont d'une F.3.S.C.T.

Réunions ponctuelles :

- L'équipe ACTES 32 peut déclencher une réunion de manière ponctuelle selon les situations en cours au sein du SDIS 32 à laquelle doivent être présents au moins cinq de ses membres.

4. SAISINE DE LA CELLULE DE VEILLE ET D'ALERTE (C.V.A.)

La prise de contact de la C.V.A. peut être initiée par un agent, l'équipe ACTES 32, la Direction ou la F.3.S.C.T.



✓ **Contact :**

Les personnels du SDIS 32 peuvent solliciter l'équipe ACTES 32 par mail à actes32@sdis32.fr ou par téléphone, en contactant le **05 42 54 13 40** mis en place exclusivement pour Actes 32.

Ce répondeur permet à toute personne de laisser un message à toute heure afin d'être recontactée.

* L'entretien tel qu'il est réalisé par les membres de l'équipe ACTES 32, est un entretien de Recueil d'Éléments Factuels (le REF), il a donc pour objectif de recueillir des informations objectives et concrètes permettant l'analyse de la situation. Les membres de l'équipe ACTES 32 ont été formés à réaliser ce type spécifique d'entretien.

5. ÉTHIQUE & DÉONTOLOGIE

L'équipe ACTES 32, consciente des enjeux individuels et collectifs pour le SDIS 32, a établi la liste des 6 engagements essentiels que tout membre de l'équipe s'attache à suivre :

- **ACCESSIBILITÉ** : *L'équipe ACTES 32 est accessible à tout agent du SDIS 32, y compris les JSP et les anciens.*
- **CONFIDENTIALITÉ** : *Les faits et informations portés à la connaissance des membres sont strictement confidentiels, sauf cas exceptionnels prévus par l'article 40 du code de procédure pénale *(voir explications en bas de page). Dans le cas où une remontée des faits auprès de la direction s'avère nécessaire, elle est effectuée avec l'accord préalable de l'intéressé(e).*
- **ÉCOUTE & CONSIDÉRATION** : *Les membres de l'équipe ACTES 32 font preuve d'écoute en fonction du cadre établi, guidés par l'objectivité et la neutralité.*
- **PRAGMATISME & EFFICACITÉ** : *Si l'équipe ACTES 32 n'est aucunement décisionnaire des actions qu'elle propose, elle s'attache à se donner les moyens de concrétiser au maximum les préconisations proposées afin que la démarche soit pérenne, concrète et efficace. Dans ce cadre elle assure un suivi régulier et communique auprès de la F.3.S.C.T.*
- **NEUTRALITÉ & AUTONOMIE** : *Chaque membre, indépendamment des fonctions qu'il occupe habituellement au sein du SDIS 32 ou des mandats au sein desquels il est engagé, reste impartial dans l'analyse des situations. Il émet des préconisations et ne dépend d'aucune autorité hiérarchique.*
- **OBJECTIVITÉ** : *Les membres de l'équipe ACTES 32 ont pour mission d'apporter un regard objectif sur une situation, ils ne doivent en aucune circonstance faire part d'un jugement de valeur morale où la manifestation de ce qui serait « bien » ou « mal » serait exprimée ou suggérée. Tout membre directement concerné par un dossier (relation personnelle ou professionnelle de proximité, témoin, auteur-e présumé-e ou victime déclarée) s'engage à ne pas participer à son instruction*

Les membres d'ACTES 32 s'engagent à respecter le règlement intérieur du SDIS ainsi que la présente charte. En cas de manquement à ces obligations, il pourrait être demandé à la personne concernée de cesser ses fonctions au sein du groupe.

**L'article 40 du Code de procédure pénale, dispose que « toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs ».*

6. ENGAGEMENT DES MEMBRES ACTES 32

Les membres d'Actes 32 s'engagent à respecter les clauses éthiques et déontologiques de la présente charte ainsi que le règlement intérieur du SDIS.

Nom, Prénom	Signature
Commandant Alain BARRAU	
Lieutenante Solène BATTY	
Lieutenant Jean-Christophe FERRER	
Lieutenant-colonel Frédéric FURON	
Capitaine Hervé GAÜZERE	
Infirmier Jean-François GIRARD	
Sergente Laurence JUNCA	
Madame Véronique LUIS	
Madame Valérie PELLEGRINO	
Sergent Julien PIEDFERRE	
Lieutenant Laurent RIERA	
Lieutenant Pascal VIOLEAU	
Infirmier-chef Florent ZADRO	

7. GLOSSAIRE

F.S.S.C.T. (F.3.S.C.T.)

La Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail, est une instance de concertation chargée de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail. Il a pour mission de participer à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à la mise en œuvre, par les chefs de service ou d'établissement, des prescriptions du code du travail, relatives à la santé et la sécurité au travail qui sont applicables à la fonction publique. À ce titre, il est notamment consulté sur tout projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail. Il participe également à l'analyse et à la prévention des risques professionnels par le biais, notamment, de la visite régulière des sites relevant de sa compétence et d'enquêtes menées en matière d'accident de travail, de service et de maladie professionnelle.

C.C.D.S.P.V.

Le Comité Consultatif Départemental des Sapeurs-Pompiers Volontaires est une instance paritaire qui émet un avis sur toutes les questions relatives aux Sapeurs-Pompiers Volontaires (SPV), à l'exclusion de la discipline, à savoir : engagement et réengagement, promotion de grade jusqu'au grade de capitaine, promotion de grade des infirmiers de SPV, honorariat, recours contre les décisions de refus de renouvellement d'engagement, règlement intérieur du corps départemental pour toutes les dispositions applicables aux SPV, Schéma Départemental d'Analyse et de Couverture des Risques (SDACR), reconnaissance et la validation de certaines formations, validation de la période probatoire, validation de l'expérience et des formations.

Risques psychosociaux

On qualifie de « risques psychosociaux » (ou R.P.S.) les **éléments qui portent atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des salariés** au sein de leur environnement professionnel. Ces risques peuvent recouvrir différentes formes : le **stress**, parmi les plus connus, mais aussi le **harcèlement**, **l'épuisement professionnel** et même la **violence physique et psychologique au travail**. Ils sont la cause de plusieurs maux et **pathologies** (problèmes de sommeil, dépression, troubles musculo-squelettiques, maladies psychosomatiques, etc.).

L'INSERM (Institut National de la Santé Et de la Recherche Médicale) définit les R.P.S. comme la **combinaison d'un grand nombre de variables, à l'intersection des dimensions individuelles, collectives et organisationnelles de l'activité professionnelle**, d'où leur complexité et leur caractère souvent composite.

Définition des actions primaires / secondaires / tertiaires

L'objectif de l'équipe ACTES 32 est d'identifier les situations de travail à risque psychosocial afin d'optimiser les conditions de travail. Une fois cette analyse faite, l'équipe ACTES 32 propose des orientations et des actions qui peuvent atténuer, voire supprimer le risque en question. Ces actions sont de trois niveaux : primaires, secondaires et tertiaires. **La mise en œuvre de ces actions ne relève pas de la compétence de l'équipe ACTES 32, mais des acteurs concernés en fonction de la nature même de la préconisation** : organisme de formation, médecin de prévention, psychologue, assistant social, inspecteur du travail, Direction, responsable RH, chefs de services, etc. C'est la raison pour laquelle l'équipe ACTES 32 ne peut être tenue responsable des suites données à l'identification d'un risque psychosocial.

<p>Prévention PRIMAIRE</p> <p>PRÉVENIR</p>	<p>Éliminer les sources de RPS au travail. En diminuant l'exposition des agents aux dangers présents dans la sphère professionnelle, ces actions garantissent d'avoir un effet collectif sur le long terme (par exemple amélioration des applications informatiques pour répondre aux besoins quotidiens des agents, disposition des bureaux pour la confidentialité professionnelle). Cette prévention fait surtout appel à des actions orientées autour des processus organisationnels sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les rôles et missions (processus de prises de décisions, les acteurs relais), - le management (son positionnement, la gestion des conflits, le cadre et la nature de la prescription), - la conception des postes, - les espaces de dialogue ...
<p>Prévention SECONDAIRE</p> <p>PROTÉGER</p>	<p>Outiller les salariés pour les aider à faire face aux situations de travail à forte exposition (par exemple information, sensibilisation, formation à la gestion des conflits etc.). En agissant uniquement sur les conséquences et en limitant l'impact causé par les RPS, ces mesures de prévention ont généralement un effet à court terme. Cette prévention fait surtout appel à la mise en œuvre de moyens de protection :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des actions orientées autour des populations sur la formation de groupes métiers (décalage sur le métier, gestion des compétences...), - sur le rôle et le suivi du personnel.
<p>Prévention TERTIAIRE</p> <p>RÉPARER</p>	<p>Permet d'agir sur les prises en charge des salariés en souffrance au travail. Ces stratégies incluent généralement des services pour conseiller les salariés. et les orienter, si besoin est, vers des spécialistes. Elles sont ainsi orientées sur la personne considérée dans la situation de travail pour laquelle un risque a été relevé. En tentant de diminuer les symptômes, elles visent uniquement les conséquences du problème. Cette prévention fait surtout appel à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des actions orientées autour de l'individu et des collectifs de travail sur le soutien psychologique, - des réunions de discussion et d'échanges pour mieux gérer les conflits, - l'adaptation des postes de travail aux spécificités individuelles, parfois en lien avec des restrictions d'aptitude (aménagement des horaires et des temps de travail).
<p>Pour avoir une action efficace en termes de prévention et élaborer le plan d'actions, il est essentiel de combiner ces 3 niveaux.</p>	