

N°2018-BCA-10

- Membres théoriques :
5
- Membres en exercice :
5
- Membres présents :
4
- Votants :
4

**BUREAU DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS
DE LA SEINE-MARITIME**

EXTRAIT DES DELIBERATIONS

**AJUSTEMENT ET MISE EN ŒUVRE DE LA PROCEDURE DEPARTEMENTALE
DE RECRUTEMENT DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES**

Le 07 février 2018, le Bureau du conseil d'administration du Service départemental d'incendie et de secours de la Seine-Maritime, convoqué le 24 janvier 2018, s'est réuni à la direction départementale sous la présidence de Monsieur André GAUTIER.

Le quorum étant atteint (3 membres) avec 4 membres présents, le bureau peut valablement délibérer.

ETAIENT PRESENTS

- Monsieur André GAUTIER, Président
- Monsieur Sébastien TASSERIE, 1^{er} Vice-Président
- Madame Sophie ALLAIS, 2^{ème} Vice-Présidente
- Monsieur Gérard JOUAN, 3^{ème} Vice-Président

ETAIT ABSENT EXCUSE

- Monsieur Bastien CORITON, membre

Délibération affichée le :

et retirée de l'affichage le :

Délibération insérée au recueil des actes administratifs du mois :

Dans le cadre de la politique départementale de développement du volontariat, l'évolution du processus de recrutement des sapeurs-pompiers volontaires (SPV) a été validée en début d'année dernière afin de :

- développer les points d'entrée pour les candidatures et permettre au Service départemental d'incendie et de secours (Sdis) d'obtenir des indicateurs,
- harmoniser et simplifier les pratiques sur l'ensemble du département en précisant les modalités de recrutement,
- disposer d'une vision départementale objective sur les candidats et rationaliser les coûts d'organisation des recrutements.

Cette évolution intègre de nouvelles dispositions, afin, notamment de :

- réaliser en un site unique, le Centre départemental de formation, de tests de français, de mathématiques et de condition physique,
- limiter le nombre de visites médicales d'aptitude et les coûts associés.

Toutefois, les chefs de centre n'ont pas forcément adhéré à ce nouveau processus et se sont sentis écartés de la première phase de contact avec les candidats. Ils s'en sont ouverts auprès des adjoints volontaires aux chefs de groupements territoriaux, mais également auprès du Directeur départemental.

Aussi, afin que l'ensemble des acteurs adhère aux évolutions intégrées au recrutement des SPV, la procédure a été repartagée au sein de deux groupes de travail : un groupe chargé de proposer des ajustements, l'autre groupe, en miroir, chargé d'apporter une vision critique et constructive pour améliorer encore le processus.

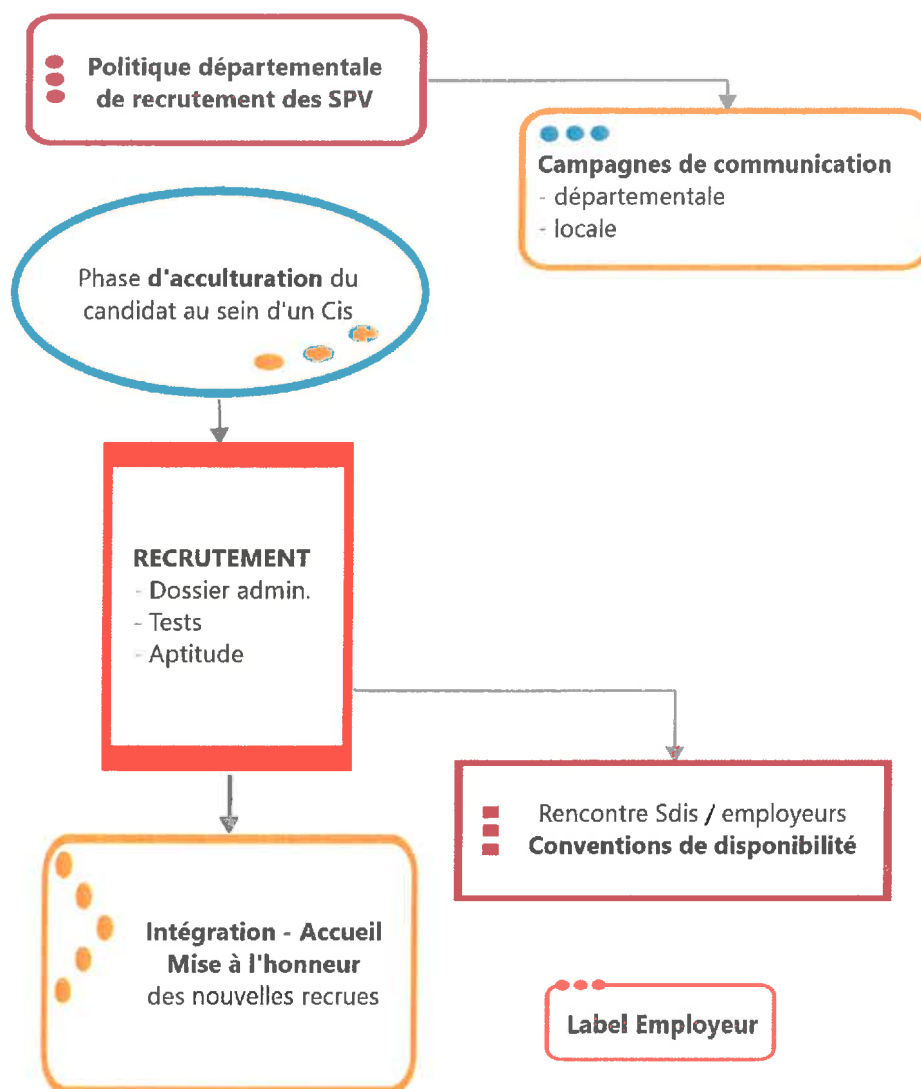
Ces travaux se sont déroulés de début septembre à mi-octobre ; 18 agents des deux groupes y ont participé sur les 21 personnes sollicitées.

Les travaux ont débuté en faisant un bilan ou en identifiant des évolutions contextuelles telles que :

- des contraintes financières plus prégnantes,
- des SPV de moins en moins disponibles (ou motivés) pour la formation et l'astreinte,
- des erreurs de « casting » plus fréquentes et des parcours de formation inachevés par « peur » de la mission incendie,
- un taux de 45 % de démissions des SPV dans les 3 années qui suivent leur recrutement.

Ainsi, chacun s'est accordé sur l'objectif de rationaliser et rendre les recrutements plus efficaces, notamment au regard des besoins et de la nécessaire pérennité des engagements.

Au terme des réflexions, le processus de recrutement apparaît comme un maillon d'une politique de service, qui doit être accompagné par la réalisation en amont, en parallèle et en continuité, d'actions connexes.



Aussi, le groupe de travail est reparti du processus validé au Comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires (CCDSPV) pour le compléter et l'ajuster à travers :

- une phase préparatoire visant à :
 - arrêter / ajuster un **plan pluriannuel de recrutement** des SPV (définition des besoins et des priorités)
 - construire, au regard des attentes et des priorités, un **plan de communication annuel**
- une phase de prise de contact et d'**acculturation** du candidat **au sein d'un centre**, visant à le conforter dans sa décision et à le préparer au recrutement,
- dès validation du recrutement par le Comité de groupement, un contact avec les employeurs pour établir les **conventions de disponibilité**, pouvant faciliter le déroulement de la formation initiale
- la concrétisation du recrutement au cours d'une **journée d'accueil départementale**, durant laquelle les candidats signeront leur arrêté, la charte du SPV, percevront leur dotation d'habillement, visiteront le CTA-CODIS, bénéficieront d'une sensibilisation au risque routier...

- **la reconnaissance et mise à l'honneur des nouvelles recrues** lors d'une cérémonie officielle (Journée nationale des sapeurs-pompiers ou Sainte-Barbe départementale) au cours de laquelle ces nouveaux sapeurs-pompiers volontaires seront « présentés » aux autorités et élus, en présence des employeurs et des familles invités.

Ces différentes phases, ainsi que celles constitutives du process de recrutement sont détaillées dans le logigramme ci-joint.

En séance du 31 janvier 2018, les membres du comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires ont rendu un avis favorable à l'unanimité sur ce dossier.

*

**

Après en avoir délibéré, les membres du Bureau du conseil d'administration adoptent à l'unanimité ce dossier.

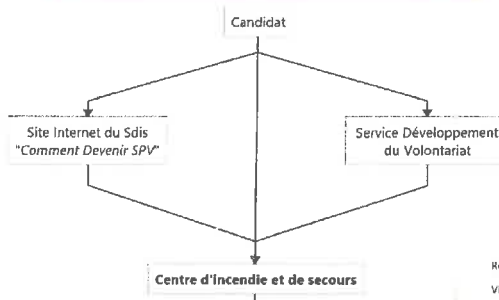
Le président du conseil d'administration,



André GAUTIER

PHASE DE PRISE DE CONTACT - PREPARATION AU RECRUTEMENT

Fiches de renseignement téléchargeables
Formulaire de prise de contact avec un centre



Envoi de documentation papier (Dossier et fiches de renseignement)
Redirige sur adresse Internet du site du Sdis
Redirige vers le centre local ou mixte

Centre d'incendie et de secours

Acculturation du candidat
au sein du centre

Rencontre avec chef de centre (et encadrement du centre)
Visite du centre et présentation des matériels (et des personnels)
Présentation de l'univers sapeur pompier et du Sdis 76 (plaque)
Présentation du fonctionnement du centre
Bien comprendre et intégrer les contraintes (formations - disponibilité) et la notion d'engagement
Présentation du parcours de recrutement et des tests à réaliser
Rencontre avec le président de l'Amicale et présentation de l'association et de son fonctionnement
Participation, en tant qu'observateur, à une ou plusieurs manoeuvres mensuelles
Essai effets d'habillement pour renseigner les bonnes tailles sur la fiche Habillement du dossier de recrutement

PHASE DE RECRUTEMENT

2 Joindre un questionnaire médical confidentiel renseigné par le médecin traitant
Joindre formulaire signé lors de la phase d'acculturation au Cds



Vérification des dossiers

Grp. TER
SSSM Ter

Recrutements hors process (ISP - Mutations - Rengagements)

Réalisation des tests au CDF

GEAC

Mathématiques / Français (rédaction)
Test de Luc Léger / Pompes / Souplesse (Barèmes : IUF - Âge)
Traction statique / Traction mannequin 70 kg sur 15 m
Montée à l'échelle à coulisse

Chef Cds ou adjoint
Chef Grp TER / adjoint SPP / adjoint SPV / officier EAC / référent secteur
DéVol (échange avec candidats sur les conventions)
Prévention face à la red-calculation (?)

Entretiens de motivation

Grp. TER

Visites médicales d'aptitude

SSSM Ter

Listes retenus / non retenus
Rapports au Comité de Groupement

Grp. TER

Comités de Groupement

Rédaction des rapports CCDSPV

GEAC

CCDSPV

GEAC

Transmission des fiches Habillement au Grpt Technique
Rédaction des arrêtés de recrutement

GEAC

GEAC

MQVT

COM

Journée d'accueil départementale

Présentation / mise à l'honneur
des nouvelles recrues
lors d'une cérémonie officielle

COM

Rencontre employeurs nouveaux SPV

Grp. TER

D+Vol

Conventions de disponibilité

D+Vol

Signature arrêté recrutement
Signature charte SPV
Habillement
Prévention risque routier
Visite CTA-CODIS
Communication volet social (logement - bourse emploi)

Journée nationale SP
Sainte Barbe départementale

Associer les employeurs