

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<sup>er</sup> Vice-Président
- Madame Sophie ALLAIS, 2<sup>ème</sup> Vice-Présidente
- Monsieur Gérard JOUAN, 3<sup>ème</sup> 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.

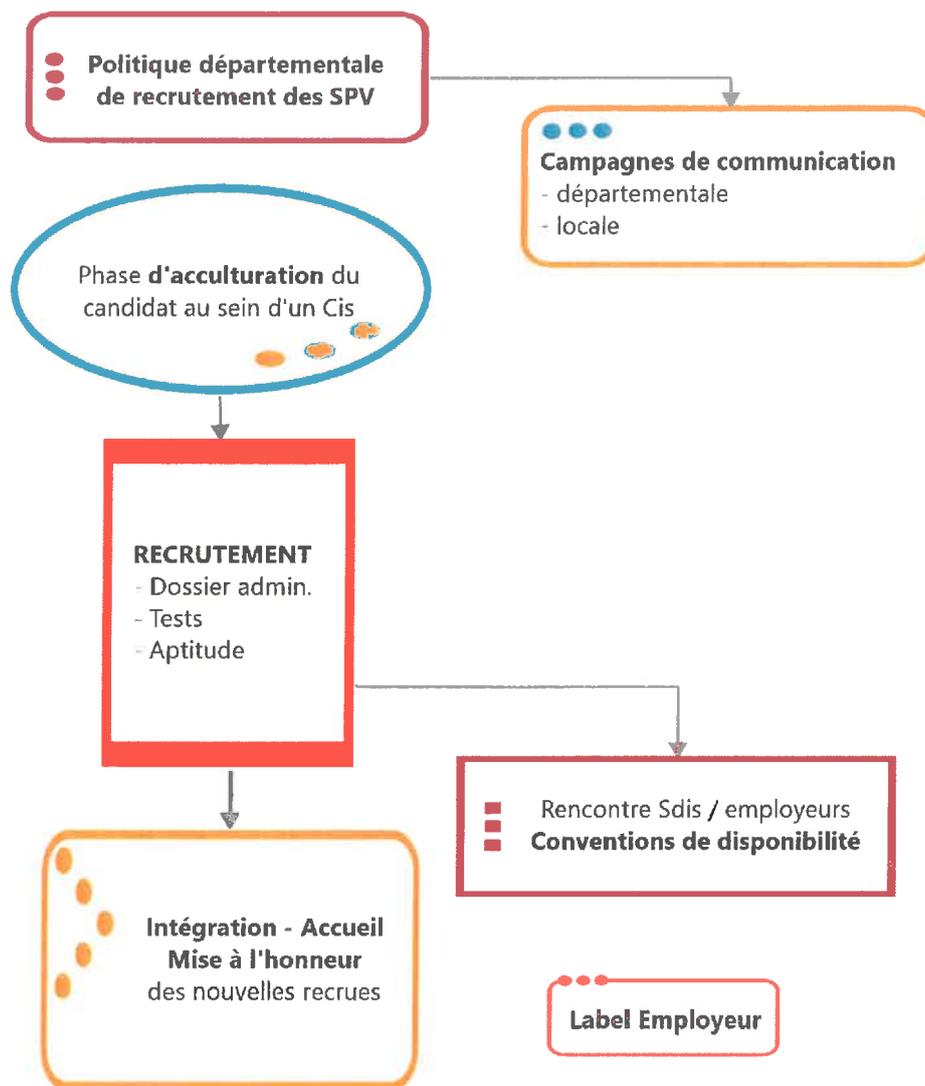
Ces travaux se sont déroulés de début septembre à mi-octobre ; 18 agents des deux groupes y ont participé sur les 21 personnes sollicitées.

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**

