



**Une force
à vos côtés**

WWW.CGTDESSDIS.COM

COMPTE RENDU DE LA CNSIS DU 22 JANVIER 2020

Une nouvelle fois le quorum n'est pas atteint, l'assemblée est reconvoquée par mel pour siéger sans quorum !!!....

Lecture des déclarations liminaires.

Approbation du procès-verbal de la CNSIS dématérialisée :

Nous avons dénoncé ce mode de fonctionnement qui ne permet pas d'avoir une transparence sur l'état des présents et des votes.

Le Président RICHEFOU a tout de même précisé que si la séance physique s'était tenue le vote aurait été à l'identique. La grève aurait empêché de se réunir et en l'absence de quorum une nouvelle séance se serait tenue 30 mn plus tard à 4 ou 5 personnes. De toute façon même en dématérialisé, le quorum n'y était pas.....

3 votes contre CGT CFDT et FO

Projet de décret sur les ESD :

1h de débat après la lecture d'un courrier du PCASDIS du territoire de Belfort. Il dénonce le non-respect de la libre administration et le libre choix du président. Pour le vote, une partie des PCASDIS s'abstient et les os sont pour.

Communication sur la féminisation :

Un état des lieux de la féminisation et une comparaison avec d'autres corporations comme la police, gendarmerie est faite (voir détail sur le doc de présentation)

Ils énoncent les moyens mis en oeuvre pour favoriser la féminisation comme par exemple les garderies d'enfants pour les femmes SPV

Question cliché sexiste et égalité des sexes on a fait mieux (les hommes ne gardent pas les enfants ?).

Communication sur les suicides :

Une communication incomplète vu les difficultés à récolter les données, on peut tout de même se féliciter qu'une première étude officielle soit présentée. Un travail à poursuivre.

Les chiffres sont surprenant avec aucune tentative de suicide dans les unités militaires, la grande muette ne porte pas son nom pour rien....

Nous avons rappelé quelques dossiers emblématiques par leur traitement comme la contestation du lieu du suicide d'une agente.



**Une force
à vos côtés**

WWW.CGTDESSDIS.COM

Prime de feu :

Le président RICHEFOU nous a annoncé que l'AMF et l'ADF n'ont donné aucun accord même de principe sur les propositions du ministre de l'intérieur.
Ils refusent toute augmentation sans compensation

2 pistes de financement sont évoquées :

- un nouveau fléchage de la TSCA mais c'est trop tard pour l'application de la prime de feu en 2020
- la fameuse surcotisation ... il a RDV avec la CNRACL dans 7 jours....mais il annonce que c'est au conseil d'administration de décider (le temps de réunir et que la décision soit effective ça prendra du temps).

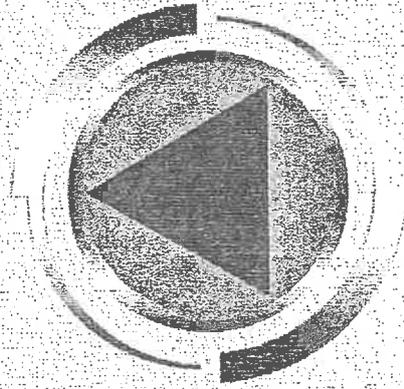
La séance se termine autour de divergences sur la Taxe Spéciale sur les Conventions d'Assurance, nous renvoyons tout le monde à notre communiqué sur le sujet :

<https://www.cgtdessdis.com/communique-tsca/>

**REUNION PLENIERE
DU
MERCREDI 22 JANVIER 2020**

COMMUNICATIONS

**Communication sur le bilan de la mise en oeuvre du plan en faveur
des femmes de 2016 et mesures de consolidation projetées**



DIRECTION GÉNÉRALE DE LA SÉCURITÉ CIVILE ET DE LA GESTION DES CRISES



Bureau de la CNSIS du 5 juin 2019 Bilan de la mise en œuvre du plan en faveur des femmes de 2016 et mesures de consolidation projetées



Introduction : Etat des lieux et comparatif

Eléments bruts :

- Police nationale 28 %
- Armées de l'air 23 %
- Gendarmerie 18 %
- Sapeurs-pompiers des services d'incendie et de secours (y compris SSSM) : 16 %
- Marine nationale 14 %
- Armée de terre 10 %

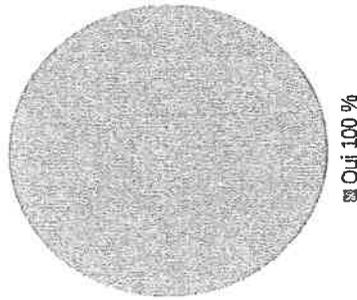
Eléments de comparaison :

- Disparité par spécialité dans les armées (% de femme par spécialité) : opérationnel 4 %, gestion 40 %*
- Disparité par spécialité dans la gendarmerie (% de femme par spécialité) : unité d'intervention (PSIG, GIGN) 2 %, brigade 23 %, état-major 35 %*
- Disparité par spécialité dans les SIS : SSSM 50 %, unités opérationnelles 14 %*

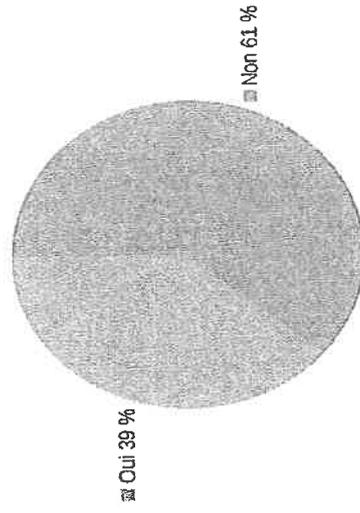


I) Mise en place d'actions en faveur des femmes

Des actions en faveur des femmes ont-elles été mises en oeuvre à la suite du plan de 2016?



Un plan départemental d'actions en faveur des femmes a-t-il été mis en oeuvre dans votre SDIS?



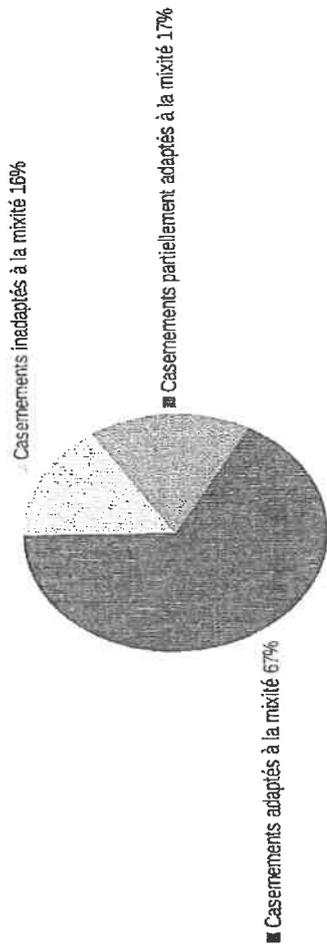
100 % des SDIS ont mis en oeuvre des actions en faveur des femmes,

mais seuls 39 % des SDIS ont mis en oeuvre un plan départemental d'actions en faveur des femmes

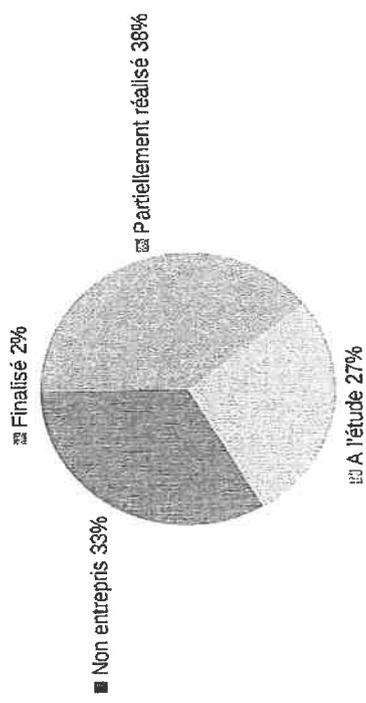
NB : la prise en compte dans les rapports de l'IGSC de l'existence d'un plan d'action en faveur des femmes est effective depuis 2019.

II) Matériels et équipements

Adapter les casernements à la mixité



Intégrer dans les CCTP des dispositions visant à adapter à l'activité mixte femme/homme, les équipements de protection individuelle, les outillages lourds et les coffres des engins



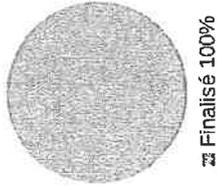
84 % des SDIS sont dans une dynamique forte d'adaptation des locaux des centres de secours à l'activité mixte femme/homme (vestiaires et sanitaires séparés),

mais 60 % des SDIS n'ont pas intégré dans leurs CCTP des dispositions visant à adapter les équipements à l'activité mixte femme/homme



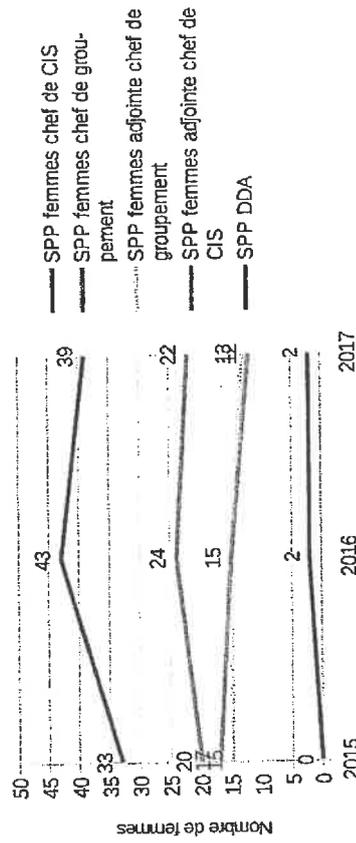
III) Intervention et responsabilités exercées

Instaurer un indicateur départemental de suivi du nombre de femmes accédants à des responsabilités de sous-officier, d'officier, de chef de centre ou de membre d'une équipe de direction.

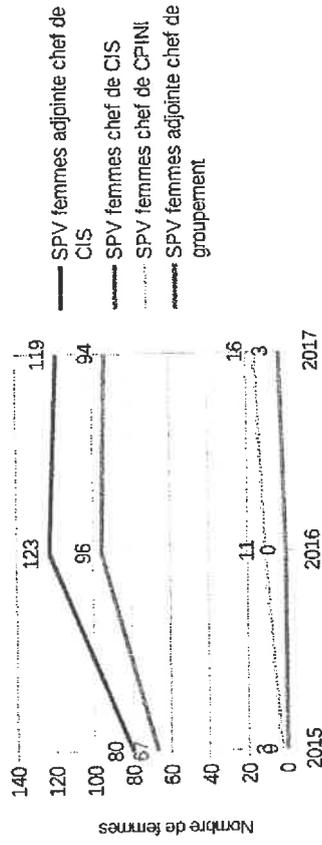


→ Mesure mise en place par la DGSCGC : instauration d'indicateurs nationaux intégrés au bilan annuel de statistiques des services d'incendie et de secours

Evolution du nombre de femmes SPP occupant des postes à responsabilité particulière

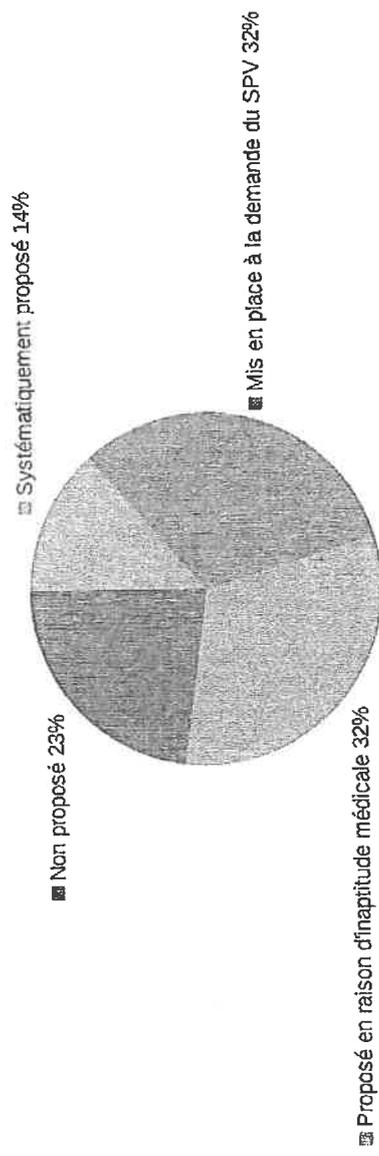


Evolution du nombre de femmes SPP occupant des postes à responsabilité particulière



III) Intervention et responsabilités exercées

Mettre en œuvre la possibilité réglementaire de prendre un engagement SPV uniquement SUAP

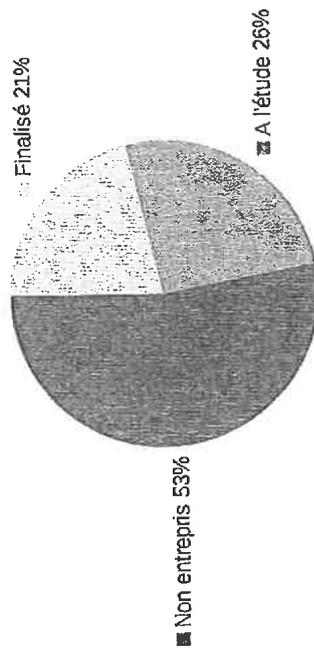


55 % des SDIS ne proposent pas ou uniquement en cas d'incapacité médicale, un engagement différencié SUAP



III) Intervention et responsabilités exercées

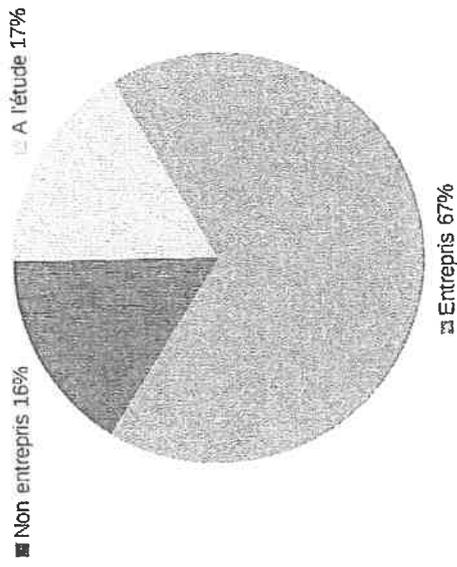
Désigner un ou une référent(e) départemental(e) en charge de la féminisation



Seuls 21 % des SDIS ont désigné un ou une référent(e) départemental(e) en charge de la féminisation

IV) Conciliation activité SPV et vie privée

Encourager, valoriser et favoriser au maximum toutes les solutions de garde d'enfants, en particulier aux horaires les plus critiques (en journée, sorties d'écoles etc....), pour permettre aux parents SPV de mener à bien les interventions.



Gardes, astreintes, interventions

Conventions mises en place avec des structures publiques (communes/communauté de communes) ou privées

Accueil périscolaire (garderie, cantine) et crèches

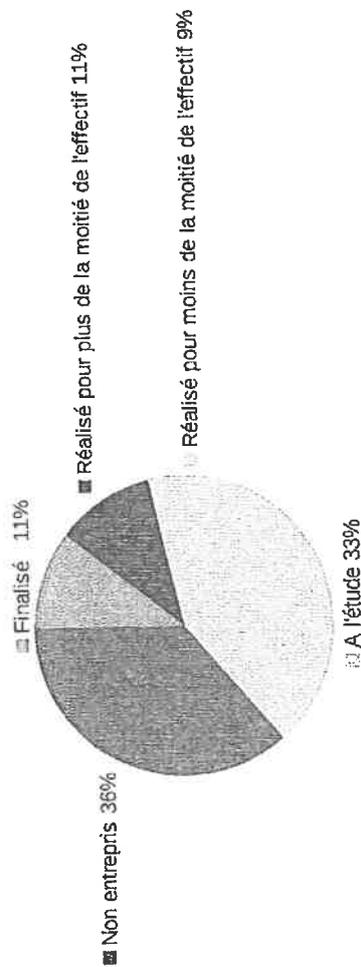
Généralisée (SDIS46: conventions garderies-cantines) ou locale (le plus répandu)

67 % des SDIS sont dans une dynamique de facilitation de la garde des enfants de SPV



IV) Conciliation activité SPV et vie privée

Mettre en place des entretiens permettant de mieux cerner les motivations du départ (suspension, disponibilité, démission) des SPV féminins



3 SDIS ont répondu en précisant les motifs avec des pourcentages variables.

Cela étant, les motifs de suspension ou démission sont par ordre décroissant d'occurrence:

1. Raison professionnelle (ordre d'idée + ou - 35%) ou familiale (ordre d'idée + ou - 35%)
2. Ambiance/mentalités (ordre d'idée + ou - 15%)
3. Inaptitude médicale (ordre d'idée + ou - 10%)

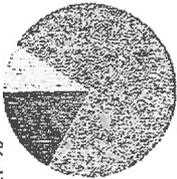
NB : Pourcentages analogues pour la question de la mise en place d'entretiens au retour de la suspension et aggravés pour ceux pendant la suspension (65% non entrepris et 25% à l'étude)

78% des SDIS n'ont pas ou peu mis en place des entretiens permettant de cerner les motivations de départ des SPV féminins

V) Place dans l'institution

Assurer une présence de sapeurs-pompiers féminins
au sein du comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires

■ Non entrepris 17 % ■ A l'étude 9 %



■ Présence de SP féminins dans le comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires 74 %

NB : Le taux de présence féminine au sein des comités de centre est de 45 %

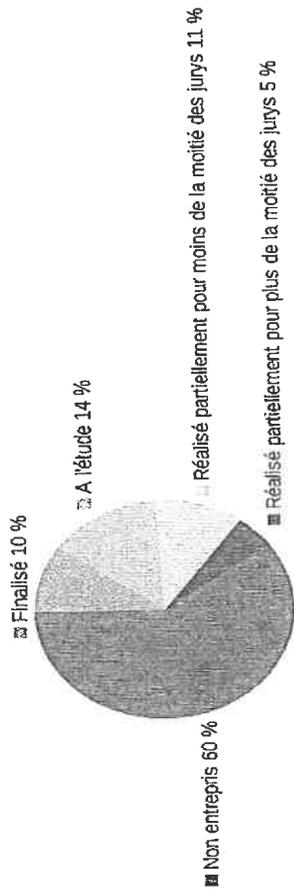
97 femmes SPV siègent au sein des CCDSPV
en tant que titulaires ou suppléantes

**74 % des SDIS disposent d'une présence féminine au sein des CCDSPV,
mais 55 % d'entre eux n'ont pas de femme au sein des comités de centre**

V) Place dans l'institution

Désigner systématiquement au moins une femme SPV au sein de chaque jury de recrutement de SPV

Désigner systématiquement au moins une femme SPP au sein de chaque jury de recrutement de SPP

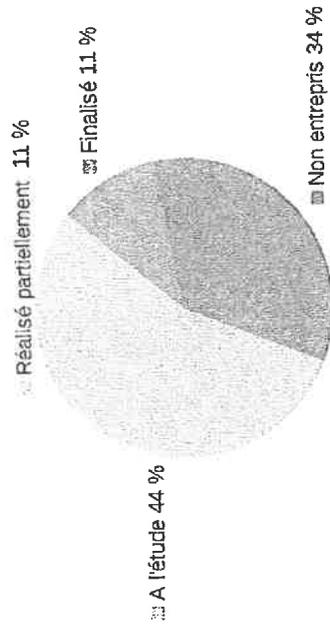


En moyenne, 80% des SDIS n'ont pas ou peu intégré de femmes au sein des jury de recrutement SPP/SPV



V) Place dans l'institution

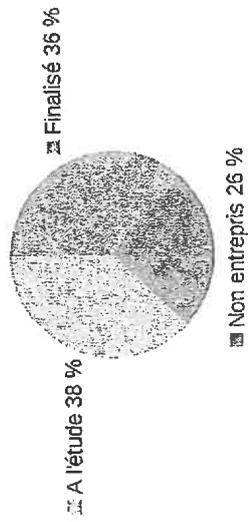
Mettre en place une sensibilisation des personnels destinée à lutter contre les violences sexuelles et sexistes



78% des SDIS n'ont pas réalisé une sensibilisation des personnels destinée à lutter contre les violences sexuelles et sexistes

VI) Communication

Lancer une campagne de communication sur le volontariat axée sur les femmes



Décliner les supports de communication en intégrant systématiquement la présence visuelle de femmes



64% des SDIS n'ont pas lancé une campagne de communication sur le volontariat axée sur les femmes, mais 77 % ont décliné leurs supports de communication en intégrant systématiquement la présence visuelle de femmes



Mesures de consolidation envisagées

1. Une circulaire relative aux mesures en faveur des femmes sapeurs-pompiers dans les services d'incendie et de secours
 - Rappel sur la nécessité de formaliser un plan départemental en faveur des femmes,
 - Rappel sur la nécessité de poursuivre l'adaptation des locaux des centres de secours et des équipements à la mixité femmes/hommes,
 - Rappel sur la nécessité de mettre en place des indicateurs et des objectifs de proximité favorisant l'accès des femmes à des responsabilités particulières,
 - Rappel sur la nécessité d'entreprendre et de poursuivre la mise en place d'accueil péni-scolaire permettant d'améliorer la conciliation de l'activité SPV avec la vie privée,
 - Rappel sur la nécessité de mettre en place des entretiens permettant de cerner les motivations de départ des SPV féminins,
 - Rappel sur la nécessité de mettre en place une information relative aux techniques permettant d'améliorer la conciliation de l'activité SPV avec la vie privée,
 - Rappel du décret 2013-908 imposant au moins 40% de femmes dans les jurys de recrutement SPP et incitation à la mise en place d'une parité femme/homme au sein des jurys (facultatifs) de recrutement SPV,
 - Rappel des principales dispositions de la loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes et de la nécessité de mettre en place une sensibilisation des personnels,
 - Rappel sur la nécessité de poursuivre les campagnes départementales de communication sur le volontariat axées sur les femmes et la déclinaison des supports de communication en intégrant systématiquement la présence visuelle de femmes.

Mesures de consolidation envisagées

2. Une circulaire relative au dispositif d'engagement différencié de sapeurs-pompiers volontaires

- Rappel du cadre réglementaire de l'engagement différencié
- ➔ Possibilité de n'exercer qu'une seule des quatre catégories d'activités opérationnelles :
 - Activités de secours aux personnes,
 - Ou activités de secours routier,
 - Ou activités de protection des personnes, des biens et de l'environnement
 - Ou activités incendie.
- ➔ Tout en maintenant des possibilités d'avancement analogues à l'engagement classique, du grade de sapeur à celui d'adjutant, voire de lieutenant.
- Formulation de préconisations issues de retours d'expérience
- ➔ Les enjeux :
 - Pérennisation du volontariat (nouveaux viviers de recrutement, prise en compte des cas d'incapacité médicale)
 - Optimisation de la couverture opérationnelle
- ➔ Les bonnes pratiques
 - Définition de l'équilibre en matière de sollicitation opérationnelle entre les sapeurs-pompiers volontaires engagés toutes missions et ceux ayant un engagement différencié
 - Institution d'une phase d'expérimentation avant une généralisation départementale
 - Mise en œuvre d'une stratégie de communication interne et externe





Mesures de consolidation envisagées

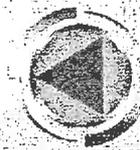
3. Des textes réglementaires

- Institution d'un « référent égalité et diversité » désigné par le DDSIS, parmi les officiers du corps départemental (modification du CGCT, introduction d'un article R.1424-20-3),
- Instauration d'une parité femme/homme pour les représentants des SPV au sein du CNSPV, du CCDSPV et des comités de centre (deux décrets et un arrêté modificatifs).
- Instauration d'une prise en compte des périodes de suspension d'engagement pour un motif de congé parental, dans le calcul des services retenus pour l'avancement de grade des SPV (Modification du CSI, art. R. 723-49 : périodes comptant en totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes ; cf. analogie avancement d'échelon pour fonction publique).





MERCI POUR VOTRE ATTENTION



DIRECTION GÉNÉRALE DE LA SÉCURITÉ CIVILE
ET DE LA GESTION DES CRISES

© DGSCGC/Communication. Janvier 2016.

Photos : Joachim Bertrand/Sécurité civile, Remy Michelin, Franck Pico, DR. Graphisme : Bruno Lemaistre/Sécurité civile.

Communication sur l'évaluation du dispositif relatif au projet de fin de carrière des sapeurs-pompiers professionnels

Communication à la CNSIS

Evaluation du dispositif relatif au projet de fin de carrière des sapeurs-pompiers professionnels

L'article 72 de la loi n° 2004-811 du 13 août 2004 de modernisation de la sécurité civile a modifié les dispositions de la loi n° 2000-628 du 7 juillet 2000, pour mieux prendre en compte les situations de difficultés incompatibles avec l'exercice de fonctions opérationnelles que peuvent rencontrer certains sapeurs-pompiers professionnels âgés d'au moins cinquante ans, en leur permettant d'établir un projet de fin de carrière.

Ce projet peut consister :

- en une affectation sur des fonctions non opérationnelles au sein du même SDIS,
- en un reclassement pour raison opérationnelle dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi de la fonction publique,
- en un congé pour raison opérationnelle pouvant prendre la forme soit d'un congé avec faculté d'exercer une activité privée soit d'un congé avec constitution de droits à pension.

Le décret n° 2005-372 du 20 avril 2005, pris en application de ces nouvelles dispositions législatives, a notamment défini la procédure applicable dans les SDIS. Il a également prévu que la Conférence nationale des services d'incendie et de secours (CNSIS) organiserait chaque année une procédure paritaire d'évaluation du dispositif du projet de fin de carrière.

97 SDIS (comme lors de la précédente enquête) ont renseigné cette enquête, menée pour la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017. Ce taux de réponse, important, permet d'obtenir des résultats représentatifs de la réalité. A l'avenir, il conviendra de continuer à sensibiliser les SDIS à la nécessité de répondre aux enquêtes afin de maintenir cette qualité d'analyse.

Selon les éléments chiffrés communiqués, 584 sapeurs-pompiers professionnels remplissent, en 2017 (696 en 2016), les conditions requises pour prétendre au projet de fin de carrière ⁽¹⁾.

Au 31 décembre 2017, 345 sapeurs-pompiers professionnels ont intégré le dispositif (sur 584 agents éligibles, soit un taux de 59,08%). Sur le long terme, le nombre de nouveaux bénéficiaires baisse depuis 4 ans, après une forte progression qui a atteint un pic à 447 en 2013, et une baisse cette année de 46 cas par rapport à l'an passé. Ces résultats se décomposent de la manière suivante :

⁽¹⁾ Le sapeur-pompier professionnel âgé d'au moins cinquante ans peut demander qu'une commission médicale constituée à cet effet constate qu'il rencontre des difficultés incompatibles avec l'exercice des fonctions opérationnelles relevant des missions confiées aux services d'incendie et de secours. Lorsque il s'agit d'un congé pour raison opérationnelle, le bénéfice de ce congé est ouvert au sapeur-pompier professionnel en position d'activité auprès d'un service départemental d'incendie et de secours et ayant accompli une durée de vingt-cinq années de services effectifs en tant que sapeur-pompier ou de services militaires.

- 260 ont bénéficié d'une affectation non opérationnelle,
- 8 ont bénéficié d'un reclassement pour raison opérationnelle dans la fonction publique,
- 14 ont opté pour un congé pour raison opérationnelle, suivi d'une activité privée,
- 63 ont opté pour un congé pour raison opérationnelle avec constitution de droits à pension.

Bien que l'affectation non opérationnelle au sein des SDIS reste l'option qui a le plus de succès, une baisse du nombre de bénéficiaires de ce dispositif est constatée depuis 2013 et chute cette année de 30 unités (32 unités l'an passé). Le nombre de reclassements pour raison opérationnelle dans la fonction publique est le même que l'an passé tandis que le nombre de congés pour raison opérationnelle (activité privée) fléchit de 10 unités (11 unités l'an passé). Le nombre de congés pour raison opérationnelle (pension), après une hausse ces deux dernières années, baisse de 6 unités.

L'annexe 1 ci-jointe présente un état plus détaillé de ces différentes catégories pour la période de référence.

L'annexe 2 présente l'évolution des projets de fin de carrière par année depuis 2006.

Annexe 1 : Etat détaillé des projets de fin de carrière du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2016.

Jusqu'en 2016, plusieurs facteurs ont pu expliquer cette augmentation du nombre de recours au dispositif relatif au projet de fin de carrière. Plusieurs SDIS estiment que la hausse des précédentes années traduit la longueur des procédures pour les demandes d'invalidité, ce qui a entraîné un pic de nouveaux bénéficiaires explicable par un effet de rattrapage qui s'atténuerait à présent. Un autre facteur peut être le fait que la réforme des retraites de 2010 élargit désormais de 2 ans la période pendant laquelle peut être obtenu un congé pour raison opérationnelle. Enfin, cette forte augmentation peut être expliquée par une montée en puissance du dispositif qui semble avoir désormais atteint ensuite un plafond.

1.1 L'affectation non opérationnelle au sein du SDIS

En 2016, 290 sapeurs-pompiers professionnels ont bénéficié d'une affectation non opérationnelle au sein de leur SDIS.

Depuis l'entrée en vigueur du dispositif « projet de fin de carrière » en avril 2005, 2734 sapeurs-pompiers professionnels ont bénéficié de cette mesure, soit 73 % du total des agents ayant bénéficié d'un projet de fin de carrière.

Selon les observations formulées antérieurement par les SDIS, ces emplois non opérationnels sont essentiellement des emplois dans le domaine de la logistique/technique, la formation, la prévention, ou encore en CTA-CODIS.

1.2 Le reclassement pour raison opérationnelle dans la fonction publique

8 sapeurs-pompiers professionnels ont bénéficié en 2017 (comme en 2016) d'un reclassement pour raison opérationnelle dans la fonction publique ; les emplois sont en majorité des postes d'adjoint technique.

La part de ces reclassements dans l'ensemble des dossiers de projet de fin de carrière devient très marginale : 1,85 % au 31 décembre 2017. Depuis la mise en place du projet de fin de carrière, 69 sapeurs-pompiers professionnels ont bénéficié de ce type de reclassement.

1.3 Le congé pour raison opérationnelle

Depuis l'instauration de ce dispositif, 308 sapeurs-pompiers ont bénéficié d'un congé pour raison opérationnelle avec faculté d'exercer une activité privée (14 entrant en 2017 dans ce dispositif), et 617 d'un congé pour raison opérationnelle avec constitution de droits à pension (63 nouveaux entrants en 2017). Les deux catégories réunies constituent 24,81 % du total des agents ayant bénéficié d'un projet de fin de carrière depuis 2006. Cette formule reste relativement attractive.

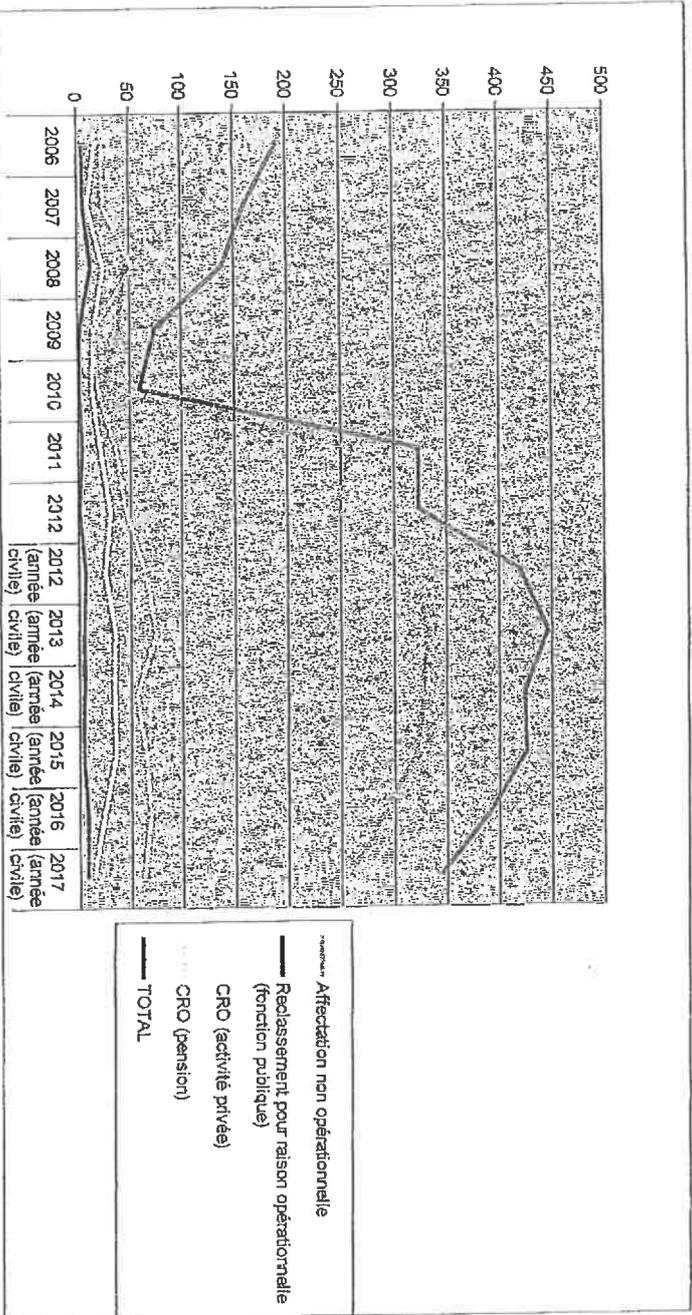
Annexe 2 : Récapitulatif des projets de fin de carrière par année et répartition des options

Ensemble des projets de fin de carrière (PFC) depuis la création du dispositif	3728	100,00%
Répartition des PFC en valeur absolue :		
Affectations non opérationnelles	2734	73,34%
Reclassements pour raison opérationnelle	69	1,85%
CRO (activité privée)	308	8,26%
CRO (pension) :	617	16,55%
Evolution des affectations non opérationnelles sur l'intervalle 2012-2017 par rapport à la période 2006-2011 :		
		+ 193,67%
Proportion de nouveaux bénéficiaires en 2017 par rapport au nombre d'agents éligibles		
		59,08%

Annexe 2 : Récapitulatif des projets de fin de carrière par année et répartition des options

En 2012, la méthodologie a été modifiée. La période de référence, au lieu de l'année n ou n-1, devient l'année civile n-1.

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2012 (année civile)	2013 (année civile)	2014 (année civile)	2015 (année civile)	2016 (année civile)	2017 (année civile)
Affectation non opérationnelle	143	117	46	40	25	261	246	322	332	330	322	290	260
Reclassement pour raison opérationnelle (fonction publique)	5	6	13	2	1	4	1	7	5	5	4	8	8
CRO (activité privée)	19	11	26	17	14	22	31	26	35	34	35	24	14
CRO (pension)	25	26	54	16	20	37	46	65	75	56	65	69	63
TOTAL	192	160	139	75	60	324	324	420	447	425	426	391	345



Communication sur le bilan 2018 des remontées d'informations sur les suicides et tentatives de suicide

Bilan 2018 des remontées d'informations sur les suicides et tentatives de suicide

Le plan « santé, sécurité et qualité de vie en service » (SSQVS) a fait l'objet d'une communication lors de la CNSIS du 25 octobre 2018 et a été diffusé par note du 22 novembre 2018. Ce plan prévoit au travers de la fiche action N°4-2 « suivi de la mortalité » qu'un suivi statistiques des décès des sapeurs-pompiers soit réalisé.

Si le nombre et les causes des décès en service des sapeurs-pompiers sont depuis de nombreuses années suivis et communiqués, jusqu'alors aucune donnée relative aux suicides et tentatives de suicides n'était disponible.

Aussi, la note du 19 février 2018 a institué la remontée d'informations relatives aux suicides et tentatives de suicide des SDIS, de la BSPP, du BMPM et des FORMISC.

La présente communication a pour objet de porter à votre connaissance le bilan 2018 de cette nouvelle procédure.

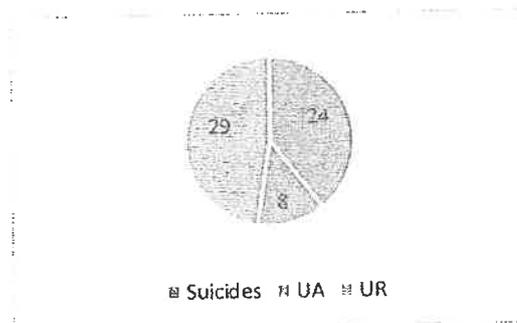
Nombre total de suicides ou tentatives de suicide déclaré : **61 dont 24 suicides**

Moyenne d'âge : **38 ans** (suicides et tentatives)

Durée moyenne de service : **13 ans** (suicides et tentatives)

Bilan :

Suicides	UA	UR
24	8	29



Répartition par statut :

	SPP	SPV	BSPP	BMPM	UIISC	PATS
Nombre de suicides	7	17	0	0	0	0
Nombre de tentatives	5	32	0	0	0	0
Total	12	49	0	0	0	0
Nombre pour 10000 (1)	2,96	2,51	0			0

(1) Base de calcul issue des statistiques SDIS édition 2018

Répartition des 61 suicides et tentatives de suicide par catégorie de grade :

	Hdr	S/Off	Off
SPP	4	6	2
SPV	33	12	4

Militaires	0	0	0
Nombre Total	37	18	6
Nombre pour 10 000 (1)	2,62	2,33	3,75

(1) Base de calcul issue des statistiques SDIS édition 2018

Le tableau ci-dessus montre que les Hdr représentent le nombre le plus élevé de suicides et tentatives (37). En ce qui concerne la catégorie des officiers, elle présente le ratio pour 10 000 le plus élevé (3,75).

Répartition par sexe :

	Hommes	Femmes
Nombre de suicides et tentatives	54	7
Ratio pour 10 000	2,58	1,80

Eléments de circonstance :

Pendant le temps de service		Dans les locaux du service	
Oui	Non	Oui	Non
2	59	6	55

Dans la grande majorité des situations déclarées les suicides ou tentatives se déroulent hors temps de service et hors des lieux du service. Cet élément ne permet pas de statuer sur l'existence d'un lien ou non du passage à l'acte avec le service.

Données comparatives externes à la sécurité civile (année 2018) :

	Population générale (1)		Policiers (2)		Gendarmes (3)		Sapeurs-Pompiers (4)	
	Nombre	Ratio pour 10 000	Nombre	Ratio pour 10 000	Nombre	Ratio pour 10 000	Nombre	Ratio pour 10 000
Suicides	10 500	1,56	35	2,34	31	3,07	24	0,96
Tentatives	176 000 à 200 000	26,2	42	2,8	22	2,18	37	1,49

(1) source site internet Ministère des solidarités et de la santé mise à jour mai 2018

(2) source police nationale sur la base de 149 502 agents

(3) source gendarmerie nationale sur base de 100 768 ETP

(4) source IGSC sur la base des effectifs InfoSDIS édition 2018

Commentaires :

L'année 2018 constitue la première année de la mise en place de la remontée des informations relatives aux suicides et tentatives de suicide au sein des services d'incendie et de secours (note du 19 février 2018). En conséquence, le recul pour

analyser les données reste limité et il est nécessaire de conforter la procédure mise en place.

Le bilan général de l'année conduit à recenser 24 suicides et 37 tentatives transmis par les services d'incendie et de secours.

La lecture des données comparées à celles de la population en générale montre que le nombre de tentatives de suicide pour 10 000 sapeurs-pompiers est très inférieur (1,49) à celui relevé pour 10 000 habitants (26,2). En ce qui concerne les suicides, il est inférieur d'un tiers (0,96 contre 1,56).

En ce qui concerne les données relatives à la police nationale et à la gendarmerie, on constate un nombre inférieur de suicides parmi les sapeurs-pompiers (24 contre respectivement 35 et 31) et il en est de même pour le ratio pour 10 000 agents (0,96 contre respectivement 2,34 et 3,07). Pour ce qui relève des tentatives de suicide, on note que leur nombre est proche de celui des policiers en valeur (37 contre 42) mais que le ratio pour 10 000 agents est inférieur aussi bien en comparaison des policiers que des gendarmes (1,49 contre respectivement 2,8 et 2,18).

Communication sur le bilan du plan d'action 2019-2021 pour le volontariat

Bilan du plan d'action 2019-2021 pour le volontariat

Le plan d'action 2019-2021 pour le volontariat a été présenté par le ministre de l'Intérieur le 28 septembre 2018 durant le congrès national des sapeurs-pompiers de Bourg-en-Bresse.

Sa mise en œuvre est suivie par un comité de pilotage spécifique, émanation du conseil national des sapeurs-pompiers volontaires (CNSPV), présidé par madame Catherine TROENDLE, vice-présidente du Sénat.

Après une année de mise en œuvre, une vingtaine de mesures ont d'ores et déjà été déclinées, et notamment :

- l'adjonction d'un collègue des employeurs privés au sein du CNSPV.
- les mesures relatives à la féminisation,
- pour les détenteurs du brevet de jeune-sapeur pompier, la bonification d'un année pour l'attribution de la médaille d'honneur des sapeurs-pompiers,
- la mise en œuvre de l'engagement différencié.

Le bilan détaillé de mise en œuvre de chacune des mesures du plan après une année est joint en annexe au présent rapport.



DIRECTION GÉNÉRALE DE LA SÉCURITÉ CIVILE
ET DE LA GESTION DES CRISES

Direction des sapeurs-pompiers
SDDRH/BSPVEC

Point d'avancement du plan d'action Volontariat à fin 2019

Mesure n°1 : Favoriser l'accueil des effectifs féminins : Féminisation des tenues en cours (référentiels TSI réalisés), bilan d'application du plan 2016 auprès des SDIS réalisé via une enquête, circulaire relative à la féminisation des SIS publiée le 22 août 2019, arrêté de féminisation du CCDSPV publié le 3 septembre 2019

Mesure n°2 : Favoriser le recrutement en direction des quartiers prioritaires de la politique de la ville : Projet de cadre d'expérimentation du volet « médiation » du plan finalisé avec le CGET et transmis aux SDIS expérimentateurs le 8 août 2019, circulaire présentant « les mesures visant à favoriser le recrutement de sapeurs-pompiers volontaires issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville et à améliorer le contexte opérationnel dans ces mêmes quartiers » en cours de finalisation

Mesure n°3 : Aller davantage au contact des publics potentiels à travers les actions de prévention et d'éducation du citoyen face au risque (notamment les campagnes gestes qui sauvent) : Pris en compte dans le cadre de la campagne GQS pilotée par la SDSIAS

Mesure n°4 : Participer à la mise en œuvre du service national universel (SNU) : Pris en compte dans le cadre du projet piloté par la SDSIAS

Mesure n°5 : Encourager le développement de la filière des jeunes sapeurs-pompiers (JSP), en lien avec le réseau associatif, et promouvoir les classes de cadets de la sécurité civile : Décret bonification médaille JSP publié le 18 mai 2019, diffusion du bilan cadets SC par note du Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse et des évolutions attendues (orientation vers des thématiques spécifiques et élargissement aux lycées) aux SDIS et à tous les chefs d'établissement de collèges et lycées. NB : 329 classes soit 5 106 élèves sur tout le territoire national en 2018

Mesure n°6 : Favoriser le recrutement d'experts et de cadres : simplifier les conditions d'accès et leur mobilisation, et valoriser leur positionnement : Réunion de travail avec la FNSPF le 24 janvier 2019

Mesure n°7 : Élargir et promouvoir le recrutement des SPV du service de santé et de secours médical : Décret SSSM publié le 25 novembre 2018, le travail se poursuit avec la FNSPF et le pôle santé DGSCGC pour la déclinaison d'autres actions

Mesures n°8 et n°9 : Maintenir la lutte contre les incendies comme une mission essentielle des SPV, mais ne plus en faire un postulat pour le recrutement (formation incendie). Créer un choc de recrutement : Circulaire relative à l'engagement différencié publiée le 22 août 2019

Mesure n°10 : Créer une réserve citoyenne des SP : Objections de la part de la FNSPF sur le projet de décret visant à créer une réserve thématique « services d'incendie et de secours » au sein de la réserve civique

Mesure n°11 : Avec les SDIS, développer une synergie de communication en faveur du volontariat et en adapter les objectifs aux aspirations et préoccupations de notre société : Projet de plan de COM confié à une école de communication lilloise : remise de la synthèse des 10 projets semaine du 1^{er} mai 2019, remise des 10 dossiers complets le 3 juin. A mettre en œuvre en 2020 suite à l'arbitrage rendu concernant le thème de la campagne 2019 (violences envers les sapeurs-pompiers)

Mesure n°12 : Prendre en compte les compétences individuelles du SPV avant toute formation (VAE) : Intégré dans l'arrêté formation publié le 22 août 2019

Mesure n°13 : Accélérer l'intégration des SPV, en organisant des recrutements tout au long de l'année, en simplifiant les procédures d'engagement et en tenant compte dès le départ des formations et compétences déjà maîtrisées par les candidats : Volet compétences intégré dans le projet d'arrêté formation publié le 22 août 2019, autres aspects confiés au réseau des correspondants Volontariat des SDIS de la zone Normandie-Bretagne (retour en cours d'exploitation)

Mesure n°14 : Développer des actions de sensibilisation des cadres de terrain (du chef d'agrès au chef de centre) à l'organisation et au management de l'intégration des SPV : Intégré dans l'arrêté formation publié le 22 août 2019

Mesure n°15 : Pour conserver son caractère altruiste à l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires et préserver durablement notre modèle de sécurité civile, pérenniser et sécuriser juridiquement les principes à la base de l'organisation nationale du volontariat par une initiative européenne de nature à garantir que les volontaires pourront continuer à concilier librement leur engagement et leur activité professionnelle : Travail en cours avec la direction générale « Emploi » de la Commission européenne, sous l'égide du secrétariat général aux affaires européennes

Mesure n°16 : Améliorer la protection sociale des SPV et permettre aux SDIS de prendre en charge la couverture sociale des SPV fonctionnaires en cas d'accident de service, tout en maintenant le statut protecteur de l'accident du travail : Travail avec la CNAM sur l'automatisation du traitement administratif des dossiers et avec la FNSPF/MNSPF pour les évolutions législatives de la protection sociale actuelle (attente retour MNSP)

Mesure n°17 : Favoriser les bonnes pratiques visant à faciliter la conciliation de l'activité de SPV avec l'activité professionnelle : Mesure confiée au réseau des correspondants Volontariat des SDIS de la zone Sud-Ouest (retour en cours d'analyse)

Mesure n°18 : Adjoindre au Conseil national des SPV un collège des représentants des employeurs privés : décret modifiant la composition du CNSPV publié le 26 avril 2019

Mesure n°19 : Alléger les procédures de visite d'aptitude en généralisant le transfert de dossier médical lorsqu'un SPV bénéficie d'un double engagement (SPP/SPV, SP militaire/SPV, et SPV dans 2 SDIS) afin d'éviter la répétition des visites médicales : Pourrait être pris en compte dans le cadre de la modification de l'arrêté « aptitude » en cours de révision pour le suivi médical post-professionnel

Mesure n°20 : Garantir l'équivalence des formations en cas de mobilité intra ou interdépartementale (livret de formation unique) : Intégré dans l'arrêté formation publié le 22 août 2019

Mesure n°21 : Renforcer la formation au management du volontariat à l'ENSOSP et dans l'ensemble des écoles départementales : Intégré dans l'arrêté formation publié le 22 août 2019

Mesure n°22 : Identifier l'engagement SPV en tant que critère d'accès prioritaire au logement social à proximité de la caserne d'affectation : Attente du retour du ministère de la cohésion des territoires concernant les orientations proposées (courrier du 25 janvier 2019, relance de juillet 2019)

Mesure n°23 : Charger le CNSPV de conduire à brève échéance deux concertations visant pour l'une, à revaloriser et harmoniser l'indemnisation de l'astreinte et pour l'autre, à mettre en place un dispositif d'indemnisation fixe des gardes postées en caserne et sur les dispositifs préventifs : Sujet reporté sine die par le COPIL

Mesure n°24 : Veiller à la mise en œuvre effective des dispositifs de plafonnement du nombre annuel d'indemnités horaires perçues par un SPV : Sujet reporté sine die par le COPIL

Mesure n°25 : Recenser et expertiser les mécanismes techniquement pertinents susceptibles d'inciter les employeurs à favoriser l'engagement comme sapeur-pompier volontaire au sein de leur personnel : Mesure abordée lors de plusieurs réunions avec les représentants des employeurs, pas d'orientation claire dégagée. Dispositif du mécénat en cours d'expertise

Mesure n°26 : Étendre les effets des visites d'aptitude effectuées par les médecins de sapeurs-pompiers au bénéfice du monde de l'entreprise ou dans d'autres domaines pertinents (pour permettre des allègements de charges, médecine du travail, activité sportive, etc.) : Les travaux se poursuivent avec le pôle santé de la DGSCGC

Mesure n°27 : Simplifier, approfondir et promouvoir tous les dispositifs à destination des employeurs publics et privés : conventions, mécénat, label, réduction de prime d'assurance incendie : Mesure abordée lors de plusieurs réunions avec les représentants des employeurs, pas d'orientation claire dégagée. Mécénat en cours d'expertise (attente des données de la DB)

Mesure n°28 : Mettre en œuvre, dans le cadre de la réforme du compte personnel de formation (CPF), la prise en compte des formations de SPV au titre de la formation professionnelle continue prévue par le code du travail : Dispositif CPF, prévu par la loi du 5 septembre 2018, fonctionnel. Le volet CEC est en cours de mise en œuvre : télédéclaration des activités 2017 par les SDIS à la Caisse des dépôts réalisée, 2018 en cours. Les discussions relatives au taux de contribution des SDIS reste à discuter.

Mesure n°29 : Ouvrir des travaux de réflexion sur l'évolution du système actuel de nouvelle prestation de fidélisation et de reconnaissance avec pour objectifs de valoriser par des droits retraite l'engagement des SPV : A aborder durant les concertations qui vont être menées dans le cadre de cette réforme

Mesure n°30 : Mieux reconnaître dans le fonctionnement du centre d'incendie et de secours l'action et l'engagement des animateurs JSP et plus généralement, promouvoir la reconnaissance nationale des sapeurs-pompiers volontaires méritants : Projet de circulaire visant à rappeler l'éligibilité des animateurs JSP dans l'attribution de la médaille de la jeunesse, des sports et de l'engagement associatif finalisé, en cours d'expertise par la DJEPVA

Mesure n°31 : Développer les équivalences entre les formations SPV et les formations professionnelles (formations SSIAP, SST et ambulancier privé) : Travail en cours avec DGOS pour les diplômés d'ambulancier et d'auxiliaire-ambulancier

Mesure n°32 : Favoriser l'accès des SPV à l'encadrement opérationnel et fonctionnel des SDIS : Mesure confiée au réseau des correspondants volontariat des SDIS de la zone Sud-Est (retour en cours d'analyse)

Mesure n°33 : Mettre en place un groupe dédié au sein du CNSPV chargé de suivre auprès des SDIS la mise en œuvre du plan relevant des bonnes pratiques : Mesure abordée lors du comité de pilotage du 9 janvier 2019, décision d'attente pour laisser le temps aux SDIS de mettre en œuvre le plan

Mesure n°34 : Dans le cadre de la refonte d'infoSDIS, travailler à la remontée d'indicateurs plus qualitatifs permettant au Conseil national des SPV d'analyser les évolutions de l'engagement des SPV pour adapter les politiques de recrutement : Réunion de travail avec BPAS (DGSCGC) à programmer

Mesure n°35 : Intégrer le suivi du plan dans les rapports d'inspection quinquennaux des SDIS par l'IGSC : Réunion de travail avec l'IGSC, liste des points à contrôler transmise à l'IGSC, dispositif en place

Mesure n°36 : Fournir chaque année au CNSPV un compte-rendu de l'action des SDIS inspectés dans le champ du volontariat : Bilan 2019 à effectuer en fin d'année 2019

Mesure n°37 : Effectuer un suivi annuel du plan par la Direction générale de la Sécurité civile et de la gestion des crises : présentation d'un rapport annuel au CNSPV et à la CNSIS : Mis en place au travers du COPIL