

Le maire, levier indispensable au maintien d'un service de secours de proximité

OFFRES D'ACCOMPAGNEMENT :

Conventions de disponibilité :

Information et assistance à la mise en œuvre des conventions de disponibilité.

Conventions périscolaires :

Information et assistance à la mise en œuvre des conventions périscolaires.

Convention NEOTOA :

Information et assistance à la mise en œuvre de la convention avec le bailleur social NEOTOA.

Contribution communale :

Information sur les possibilités de reconnaissance de l'engagement de la commune au travers de l'abaissement des contributions communales.

Rénovation des casernements :

Information sur la possibilité d'accompagnement des communes souhaitant rénover les casernements.

Participation aux dépenses de formation :

Information sur la possibilité de participation du SDIS au coût de certaines formations au cas par cas (permis C).



SERVICE DÉPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS D'ILLE-ET-VILAINE

Une information et un accompagnement du maire dans son rôle d'ambassadeur, vecteur d'intégration des sapeurs-pompiers volontaires.

LE RÔLE DU MAIRE

Le maire est un ambassadeur et un fort vecteur d'intégration des sapeurs-pompiers volontaires, dont l'engagement citoyen est essentiellement communal. Les sapeurs-pompiers volontaires s'engagent pour défendre leur commune, leur voisin.

En sa qualité d'employeur le maire a la capacité de recruter prioritairement des sapeurs-pompiers volontaires dans le personnel communal et de faciliter leur disponibilité, d'autant plus qu'elle est mise à disposition de la collectivité locale. Il peut également faciliter le suivi des formations spécifiques aux sapeurs-pompiers volontaires.

Le maire a un rôle d'encouragement, d'influence et de « sollicitude de proximité ». Il peut apporter divers soutiens et exprimer une forme de reconnaissance aux sapeurs-pompiers lors des manifestations locales.

Le maire, employeur public, contribue aussi à la sensibilisation aux risques et à la promotion d'actes de civisme, tel que le mécénat, auprès des autres employeurs. Il est vecteur d'exemplarité.

LES ENJEUX POUR LE MAIRE

Les actions en faveur de la présence et de la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires sur leur lieu de résidence, associées à celles menées auprès du réseau des employeurs de la commune, assurent la pérennité du centre d'incendie et de secours dans la commune.

La présence d'une caserne de sapeurs-pompiers dans une commune qu'elle soit rurale, périurbaine ou urbaine constitue un équipement de centralité du quotidien, un lieu de vie enrichissant le tissu à la fois social et associatif local, qui véhicule un sentiment de sécurité pour les résidents et les acteurs économiques du territoire. En soi, les services d'incendie et de secours sont un facteur d'attractivité du territoire.

Aussi, les démarches des maires menées en partenariat avec le SDIS développent l'attractivité des territoires par la présentation d'une offre destinée à l'amélioration du cadre de vie de la population « résidente » mais aussi de celle potentiellement candidate à une installation sur le territoire de la commune. La présence d'un centre d'incendie et de secours est également vecteur d'attractivité pour les acteurs porteurs de projets économiques.

À noter...

Créée en 2017, l'application [Panneau Pocket](#) est un système d'alerte et d'information visant à améliorer la communication entre les citoyens et leurs élus.

Aujourd'hui, **59 intercommunalités et plus de 4 500 communes** ont adhéré à Panneau Pocket.

Grâce à ce dispositif, les maires peuvent diffuser des appels à candidatures pour recruter des sapeurs-pompiers volontaires sur le territoire de leur commune.

Pour en savoir plus :

<https://www.panneaupocket.com/>

Textes de référence :

- ✓ [Loi n° 96-370 du 3 mai 1996](#) relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers
- ✓ [Circulaire du 19 avril 1999](#) relative au développement du volontariat en qualité de sapeur-pompier parmi les personnels des administrations et des entreprises publiques
- ✓ [Circulaire du 24 avril 2018](#) relative au mécénat chez les sapeurs-pompiers
- ✓ [Circulaire du 19 juillet 2006](#) relatif au label « employeur partenaire des sapeurs-pompiers »

Les leviers à la disposition du maire employeur



- **Le recrutement d'agents communaux SPV** : pour renforcer la capacité opérationnelle diurne du centre d'incendie et de secours de proximité, le maire dans son rôle d'employeur peut favoriser le recrutement de SPV. Ce type de recrutement capitalise les compétences techniques en matière de prévention et de secours des SPV. Il valorise également leurs compétences comportementales ainsi que leur capacité à travailler en équipe.

- **L'amélioration de la disponibilité des SPV** : pour pérenniser notre modèle de sécurité civile, par l'engagement citoyen des employeurs publics et privés qui peuvent autoriser leurs employés SPV à intervenir sur leur temps de travail et à suivre leurs formations.

- **L'animation du réseau des employeurs de SPV** : pour sensibiliser sur le pouvoir d'agir en matière de disponibilité. Pour partager avec les autres employeurs la pratique d'un management spécifique adapté aux employés SPV. Management concerté avec le chef de centre en fonction des besoins de l'entreprise ou de la collectivité, formalisé au travers d'autorisations d'absence et de programmation d'astreintes.

- **L'accès au logement** : pour maintenir la présence des SPV sur leur bassin de vie, le maire peut valoriser et développer des partenariats avec les bailleurs sociaux. Ces derniers accordent, à dossier équivalent, une préférence aux SPV qui souhaitent bénéficier d'un logement à proximité du centre d'incendie et de secours. Le maire dispose d'autres possibilités, telle que la priorisation d'accès aux offres de logements et aux terrains constructibles, selon un barème de priorités prenant en compte l'engagement citoyen.

- **La conciliation des sphères de vie des SPV** : pour fidéliser et développer la féminisation des effectifs, par l'accès à certains services de la commune, tels que la crèche et la cantine municipale au travers d'une convention périscolaire qui permet aux SPV de mieux concilier gestion familiale et astreintes, par l'octroi de tarifs

Quelques chiffres sur le volontariat des agents publics en Ille-et-Vilaine :

- En 10 ans, l'effectif de SPV agents de collectivité locale a diminué de 28% (240 à 172 agents)
- En 2022, parmi ces agents publics SPV, l'effectif de SPV conventionnés est de 182.

La palette d'outils à disposition du maire

❖ La plaquette employeur

Les employeurs privés et publics peuvent bénéficier d'avantages. Pour compenser et valoriser l'acte de civisme de l'employeur qui favorise le recrutement de sapeurs-pompiers volontaires, différentes mesures sont progressivement mises en place.



❖ Les conventions de disponibilité

La convention de disponibilité assure la compatibilité de la disponibilité du sapeur-pompier avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Elle précise les modalités de la disponibilité opérationnelle ou de la disponibilité pour la formation des SPV salariés de l'entreprise ou de la collectivité.



❖ Les conventions périscolaires

Elle permet à l'enfant d'un sapeur-pompier volontaire d'être accueilli pendant le temps périscolaire (cantine, garderie...), lorsque son parent est parti en intervention. Cette convention accroît la disponibilité opérationnelle en journée pour le centre de secours.



❖ La convention NÉOTOA

Au travers de cette convention, le bailleur social NEOTOA et le SDIS s'engagent à faciliter l'accès aux logements sociaux situés à proximité des centres d'incendie et de secours des sapeurs-pompiers volontaires.



Retrouvez les fiches thématiques de l'offre d'ingénierie en matière de protection, sauvegarde et entraide des populations sur le site internet du SDIS 35 :

« Les maires et la sécurité » www.sapeurs-pompier35.fr/le-sdis35/les-maires-la-securite/