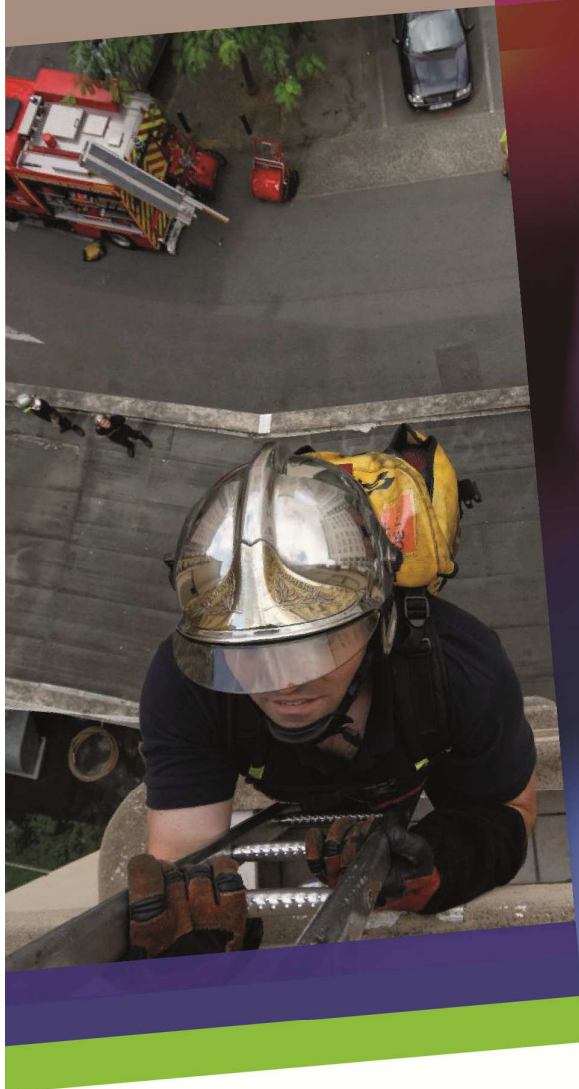




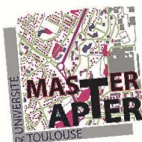
LES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES DE LA HAUTE-GARONNE, quels rôles pour un service public de proximité ?



Crédits photos :
Xavier Rivière et Patrice Nine.

Karine VIRENQUE

juillet 2014



Mémoire de Master 1
Géographie Aménagement et Projets de Territoires
Université Toulouse - Jean-Jaurès



Crédit photo : Matthieu Luna

REMERCIEMENTS

L'aboutissement de ce mémoire n'aurait été possible sans l'intervention de certaines personnes qui ont contribué de près ou de loin à sa réalisation.

Je tiens tout d'abord à adresser ma reconnaissance à ma hiérarchie (Marianne et Anne) car elles m'ont permis toutes les deux de mener à bien ce projet. Sans leur accord, rien n'aurait été possible. Il en va de même pour la direction du SDIS de la Haute-Garonne que j'associe à ces remerciements.

Au sein du SDIS de la Haute-Garonne, des acteurs ont apporté les ressources documentaires et l'expertise nécessaires. Je tiens à remercier : Christophe, Laurent, François, Stéphane. Sur le terrain, les sapeurs-pompiers volontaires de Rieux Volvestre et de Saint-Lys ont rendu cette analyse plus enrichissante à travers leurs témoignages. Merci à Christian, Julien, Sylvie, Carine, Jean-Pierre, Alain, Mickael, Damien.

Certains employeurs de sapeurs-pompiers volontaires ont accepté eux aussi de témoigner : je remercie Monsieur Disy et Madame Laclergue.

Dans le cadre de mon activité professionnelle, je tiens à saluer mes collègues. Mais j'adresse un remerciement particulier à Elodie qui m'accompagne dans mes missions de développement du volontariat avec énergie et professionnalisme. J'en profite pour saluer mes collègues de la région Midi-Pyrénées avec lesquels la synergie opère depuis sept ans maintenant.

Je remercie les enseignantes du Master APTER et les étudiants avec lesquels j'ai eu l'opportunité de travailler sur certains projets. Nos différents échanges ont été très constructifs. J'ai beaucoup appris à leurs côtés. Mais je salue particulièrement ma directrice de mémoire, Madame Barthe pour son appui et son accompagnement.

J'adresse mes remerciements à mes parents qui m'ont donné le goût et le sens du service public : mon père en tant que responsable du SAMU et médecin chef des sapeurs-pompiers et ma mère en tant que pédiatre en protection maternelle et infantile au Conseil général de la Haute-Garonne. Ils m'ont transmis le goût des actions orientées vers le citoyen dans un souci d'équité et de qualité.

Enfin, je remercie Boris mon fils, et Grégory qui ont subi le sacrifice de quelques week-ends studieux nécessaires à la réalisation de ce mémoire.

Que toutes ces personnes trouvent ici l'expression de mes plus sincères remerciements pour leur écoute, leur disponibilité, et leurs précieux conseils.

SOMMAIRE

PARTIE I : LES SAPEURS-POMPIERS DE LA HAUTE-GARONNE : UN SERVICE PUBLIC DE PROXIMITE ACTEUR DE DEVELOPPEMENT LOCAL

Chapitre 1 > SDIS, organisation d'un service public de proximité

- 1.1 - Le contexte régional et la notion de proximité
- 1.2 - Les sapeurs-pompiers et la notion de service public

Chapitre 2 > SDIS et développement local : approche conceptuelle, atouts et faiblesses

- 2.1 - La notion de développement local
- 2.2 - L'importance du volontariat dans le service public de proximité, atouts et faiblesses

PARTIE II : LE SDIS ET LES DYNAMIQUES TERRITORIALES EN HAUTE-GARONNE

Chapitre 1 > Diagnostic des mutations territoriales

- 1.1 - Les dynamiques territoriales
- 1.2 - Les typologies de territoires

Chapitre 2 > Analyse des risques

- 2.1 - L'impact des mutations territoriales sur les risques courants et sur l'organisation opérationnelle
- 2.2 - L'impact des risques particuliers sur l'organisation opérationnelle

PARTIE III : ENQUÊTE SUR L'ENGAGEMENT EN FRANCE ET ETUDE DE CAS EN HAUTE-GARONNE

Chapitre 1 > Les sapeurs-pompiers volontaires, des hommes et des femmes « engagés »

- 1.1 - L'engagement, un statut à la croisée des chemins : une activité bénévole néanmoins très encadrée
- 1.2 - Les volontaires en France : l'étude Mana Larès en dresse un portrait dans toute sa diversité

Chapitre 2 > Comparaison de deux centres de secours en Haute-Garonne : Saint-Lys rattrapé par l'agglomération toulousaine et Rieux-Volvestre, un territoire rural en mutation.

- 2.1 - Des divergences en matière opérationnelle
- 2.2 - Le témoignage d'acteurs locaux du volontariat révèle des similitudes et des différences

INTRODUCTION

Un des objectifs majeurs des politiques d'aménagement est de garantir à tous les territoires les éléments favorables à leur attractivité et au confort de vie de leurs habitants : équipements, infrastructures de transports, bassins d'emplois, habitat, répartition équitable des ressources et accessibilité aux services publics de proximité. Cet objectif d'équité territoriale est souvent mis à mal par les évolutions récentes : hypertrophie et étalement urbain concomitante à des phénomènes de désertification, des politiques de rationalisation des services publics à la faveur de contraintes budgétaires de plus en plus prégnantes, des crises de bassins d'emplois ou encore des évolutions démographiques et des modes de vie. Autant de facteurs qui rendent plus vulnérables territoires ruraux et périurbains dans leur capacité à maintenir une offre adaptée aux besoins des populations (accessibilité, répartition, qualité et proximité).

Ce phénomène est mis en exergue dans la revue « Sciences de la société » dont le numéro 86 est consacré à la thématique du « Délaissement des territoires ». Les auteurs évoquent en particulier l'évolution des services publics de la Poste, de l'éducation, de la gendarmerie et de la santé dans trois Pays en Midi-Pyrénées. Cet ouvrage met l'accent sur la crise de ces services publics de proximité (réductions, disparitions réorganisations ou faiblesse du maillage territorial) et sur leur rôle pourtant essentiel à la vie des usagers sur des secteurs qui tentent d'exister face à une métropole toulousaine en pleine expansion depuis plusieurs années, et dont le développement ne se démentira pas dans les années à venir (projections INSEE à l'horizon 2030) avec tout ce que cela implique en termes d'équipements, de services, de flux...

Dans la mesure où ils assurent un besoin vital aux populations (la sécurité, les secours d'urgences et la prévention), les sapeurs-pompiers occupent eux aussi un rôle essentiel dans la vie des territoires et de leurs habitants. Ce service public bénéficie d'une forte reconnaissance sociale de la part de la population qui en méconnaît cependant le fonctionnement. Les usagers ignorent notamment l'importance du volontariat dans les effectifs des SDIS en France (qui représentent environ 80% des effectifs à l'échelle nationale), et ne savent pas non plus qu'il permet d'apporter aux populations les plus isolées un service public de proximité (que ce soit en milieu urbain ou rural du fait de l'isolement géographique, ou social). C'est un service à l'équilibre fragile. A la différence des autres, il fonctionne en partie sur l'engagement de populations et d'acteurs locaux. Conscient de cette précarité et de ces enjeux, l'Etat qui se veut porteur d'une « Ambition volontariat »*, est à l'origine de nombreuses études sur l'avenir du volontariat ayant donné lieu à des analyses sociologiques des sapeurs-pompiers volontaires. Mais c'est une thématique qui est peu ou pas évoquée dans le champ de l'aménagement et du développement territorial, à l'aune des mutations des territoires. Il est également révélateur de constater que de nombreuses études portant sur la problématique des réorganisations des services publics de proximité concentrent leurs enquêtes sur les services de santé ou sur la gendarmerie, sans aborder la place occupée par les sapeurs-pompiers (un des maillons pourtant essentiels de services publics de sécurité).

A la faveur de ce constat et dans le cadre de la fonction que j'occupe depuis 2007 (chef de projet développement et pérennisation du volontariat chez les sapeurs-pompiers), je propose dans ce mémoire de repositionner les sapeurs-pompiers au cœur du développement territorial et d'analyser le SDIS sous l'influence des grandes dynamiques et évolutions territoriales. Ces grandes dynamiques parfois contradictoires sont facteurs d'opportunités ou de menaces : des territoires à plusieurs vitesses (démographie, maintien d'autres services publics, augmentation de sollicitations à effectifs constants, bassins d'emplois, précarisation des situations personnelles...). La question se pose alors d'étudier la répartition des services de secours ; le rôle des centres de secours volontaires et des sapeurs-pompiers volontaires dans le développement local ; les difficultés rencontrées en fonction des différentes typologies de territoires ; et enfin l'engagement tel qu'il est vécu sur le terrain par des sapeurs-pompiers volontaires qui vont apporter leur témoignage et leur vécu.

Afin de développer cette réflexion, une première partie sera consacrée à la présentation des sapeurs-pompiers de la Haute-Garonne : leur organisation, leur impact sur le territoire et leur rôle de service public de proximité, leur action en termes de développement local. Dans une deuxième partie, je présenterai les dynamiques territoriales qui impactent les sapeurs-pompiers, les typologies de territoires et l'analyse des risques. Enfin en troisième partie, l'étude de cas permettra de comparer sur le terrain deux centres de secours dans deux typologies différentes (Rieux-Volvestre en milieu rural et Saint-Lys en périurbain). Cette comparaison a pour objectif d'examiner les statistiques d'interventions et leur évolution puis de recueillir les témoignages de sapeurs-pompiers volontaires et d'employeurs locaux afin de comprendre la façon dont ceux-ci perçoivent l'engagement et le rôle d'une caserne dans son environnement local (rôle de prévention, sécurité, secours, social, économique...).

METHODOLOGIE

En charge du développement et de la pérennisation du volontariat au SDIS de la Haute-Garonne, j'ai d'abord acquis une pratique empirique de la définition et de la mise en œuvre de cette politique. Il n'a pas été facile de conceptualiser et d'apporter des fondements théoriques à cette action. J'ai dû remobiliser mon expérience professionnelle à l'aide d'outils d'analyse et de diagnostics territoriaux, et l'articuler avec différentes notions : le « service public », la « proximité » et le « développement local ». Dans un premier temps, différentes lectures (ouvrages, thèses, rapports, sites internet dont les références sont intégrées en annexe) m'ont familiarisée avec ces concepts. Puis j'ai identifié des documents d'analyses territoriales ressources (rapports, SCOT, études INSEE, cartographies, schémas départementaux...). Le tableau ci-dessous en recense les apports.

TYPES DE DOCUMENTS	APPORTS
LES DIFFERENTS SCHEMAS DE COHERENCE TERRITORIALE (SCOTS) ▪ INTERSCOT ▪ NORD TOULOUSAIN ▪ GRANDE AGGLOMERATION TOULOUSAIN (GAT) ▪ SUD ▪ LAURAGAIS ▪ ETUDES PREALABLES DU FUTUR SCOT PAYS DE COMMINGES	Diagnostic général mais également ciblé, et prospective.
CHARTRE DU PAYS DE COMMINGES	En l'absence de SCOT approuvé sur ce territoire, la chartre fournit une analyse de ses enjeux.
DONNEES INSEE	Données statistiques ou cartographiques sur la région Midi-Pyrénées.
PLAN DEPARTEMENTAL DE L'HABITAT (PDH)	Evolutions démographiques par secteur, par tranches d'âges et par niveau de ressources.
ETUDES DE L'AUT	Prospective et visions stratégiques.
SCHEMA DEPARTEMENTAL DE L'AMENAGEMENT ET DE LA COUVERTURE DES RISQUES DE LA HAUTE-GARONNE (SDACR)	Ce document de prospective pour les sapeurs-pompiers recense les évolutions des territoires, analyse les risques en Haute-Garonne, et présente la façon dont les sapeurs-pompiers de la Haute-Garonne organisent leur couverture opérationnelle afin de répondre à ces risques. Enfin, il met en exergue les enjeux et les objectifs pour l'avenir.
LE DELAISSEMENT DES TERRITOIRES	Analyse de certains services publics en Midi-Pyrénées (santé/gendarmerie/Education/Justice/La Poste....).

J'ai ainsi réussi à dégager le fil conducteur de ma réflexion. Il était cependant nécessaire de l'étayer par une étude de cas concrets, d'aller sur le terrain à la rencontre d'acteurs du volontariat, et de rendre compte de leurs vécus. Deux centres de secours représentatifs de territoires ruraux et périurbains ont été retenus pour l'étude : Rieux-Volvestre et Saint-Lys.

J'ai préparé deux grilles d'entretiens afin d'interroger des acteurs ciblés en recherchant un parallélisme des témoignages dans les deux casernes : un homme ancien, une jeune recrue, une femme, le chef de centre et un employeur local (deux employeurs publics). Les chefs de centre et leurs adjoints m'ont aidée à coordonner les rendez-vous pris avec chaque témoin, ce qui a facilité mon enquête. J'ai ensuite rédigé une synthèse thématique d'analyse de ces entretiens. Des thèmes forts ont émergés tels que le « Rapport à l'engagement », le « Rapport au territoire ».

Précisions préalables :

Par souci de simplification, les abréviations ci-dessous seront utilisées.

SPV : Sapeur-Pompier Volontaire

SPP : Sapeur-Pompier Professionnel

SSSM : Service de Santé et de Secours Médical

CIS : Centre d'Incendie et de Secours

PAT : Personnels Administratifs et Techniques (fonctionnaires territoriaux qui travaillent à la direction départementale ou dans les groupements territoriaux, et contribuent à la gestion des SDIS)



PARTIE I LES SAPEURS-POMPIERS DE LA HAUTE-GARONNE, UN SERVICE PUBLIC DE PROXIMITE ACTEUR DE DEVELOPPEMENT LOCAL



Crédit photo : Patrice Nine

PARTIE I : LES SAPEURS-POMPIERS DE LA HAUTE-GARONNE, UN SERVICE PUBLIC DE PROXIMITE ACTEUR DE DEVELOPPEMENT LOCAL

Pourtant méconnue du grand public, l'organisation des sapeurs-pompiers partage sa ressource humaine entre sapeurs-pompiers professionnels et sapeurs-pompiers volontaires. Cette organisation héritée du passé puis structurée et départementalisée, permet un maillage territorial équilibré (bien que peu resserré) en Haute-Garonne et confère à ce service un véritable rôle de service public de proximité, acteur essentiel du développement local. Cette première partie présente l'organisation du SDIS de la Haute-Garonne et sa spécificité dans le paysage régional, la notion de service public de proximité et la place fragile du volontariat dans ce dispositif.

CHAPITRE 1 > LE SDIS, L'ORGANISATION D'UN SERVICE PUBLIC DE PROXIMITE

Les SDIS en France sont les établissements publics qui permettent la mise en œuvre du service public de proximité et de sécurité sur tout le territoire. Ils sont départementalisés (un par département) et basés sur un fonctionnement mixte en termes de ressource humaine : les sapeurs-pompiers professionnels (ces fonctionnaires territoriaux recrutés par concours représentent environ 20% des effectifs de sapeurs-pompiers à l'échelle nationale) et les sapeurs-pompiers volontaires (ces personnels s'engagent à se former et assurer des interventions opérationnelles en plus de leur activité principale ; ils représentent environ 80% des effectifs à l'échelle nationale). Ce chapitre a pour objet d'analyser l'organisation du SDIS de la Haute-Garonne, sa mission de service public, ses particularités et son impact dans l'économie locale (emplois, budgets...). Il présente d'ailleurs des particularités au regard de ses voisins en Midi-Pyrénées.

1.1 - CONTEXTE REGIONAL, ET NOTION DE PROXIMITE

Le SDIS 31 dans son environnement régional et son organisation opérationnelle.

Le tableau comparatif des SDIS de la région Midi-Pyrénées recense différents indicateurs : superficie et nombre d'habitants de chaque département, classification de chaque SDIS, effectifs et répartition, nombre d'interventions annuelles, nombres et répartitions des centres, et budget. Il permet de situer le SDIS de la Haute-Garonne dans le contexte régional. La cartographie ci-dessous issue du groupement prévision du SDIS 31, complète ce premier niveau d'analyse.

T1. TABLEAU COMPARATIF DES SDIS EN MIDI-PYRENEES EN CHIFFRES CLE (2010)

	CATEGORIE*	EFFECTIFS	INTERVENTIONS ANNUELLES	NOMBRE ET REPARTITIONS DE CENTRE DE SECOURS	BUDGET
09 Ariège 4 890 km ² 153 867 habitants 31 hab/km ²	5	739 SPV* 47 SPP* 35 PAT*	10 330	21 CIS 4 CIS Mixtes 17 CIS Volontaires	Fonctionnement : 10 579 478 € Investissement : 3 694 291 €
12 Aveyron 8 735 km ² 274 425 habitants 32 hab/km ²	4	1 323 SPV 113 SPP 35 PAT	11 980	40 CIS : 7 CIS Mixtes 33 CIS Volontaires	Fonctionnement : 16 232 939 € Investissement : 8 692 820 €
31 Haute-Garonne 6 309 km ² 1 207 813 habitants 197 hab/km ²	1	1100 SPV 750 SPP 175 PAT	45 967	34 CIS : 3 Professionnels 25 Volontaires 6 Mixtes	Fonctionnement : 70 712 116 € Investissement : 66 276 882 €
32 Gers 6 257 km ² 188 576 habitants 30 hab/km ²	5	1252 SPV 63 SPP 56 PAT	9 632	43 CIS : 1 Mixte 42 Volontaires	Fonctionnement : 12 499 542,88 € Investissement : 6 181 712,97 €
46 Lot 5 217 km ² 189 818 habitants 33 hab/km ²	5	870 SPV 47 SPP 35 PAT	8 880	30 CIS : 1 Mixte 29 Volontaires	Fonctionnement : 12 220 513 € Investissement : 16 734 800 €
65 Hautes-Pyrénées 4464 km ² 261 823 habitants 51 hab/km ²	4	1 134 SPV 173 SPP 48 PAT	17 838	29 CIS : 2 Professionnels 23 Volontaires 4 Mixtes	Fonctionnement : 18 425 460,95 € Investissement : 5 087 208,59 €
81 Tarn 5 758 km ² 383 585 habitants 65 hab/km ²	3	1 111 SPV 244 SPP 66 PAT	21 342	31 CIS : 9 Mixtes 22 Volontaires	Fonctionnement : 29.116.477 € Investissement : 23.716.526 €
82 Tarn et Garonne 3 730 km ² 233 360 habitants 65 hab/km ²	4	948 SPV 109 SPP 36 PAT	16 101	27 CIS : 1 Mixte 28 Volontaires	Fonctionnement : 13.326.266 € Investissement : 5.734.810 €

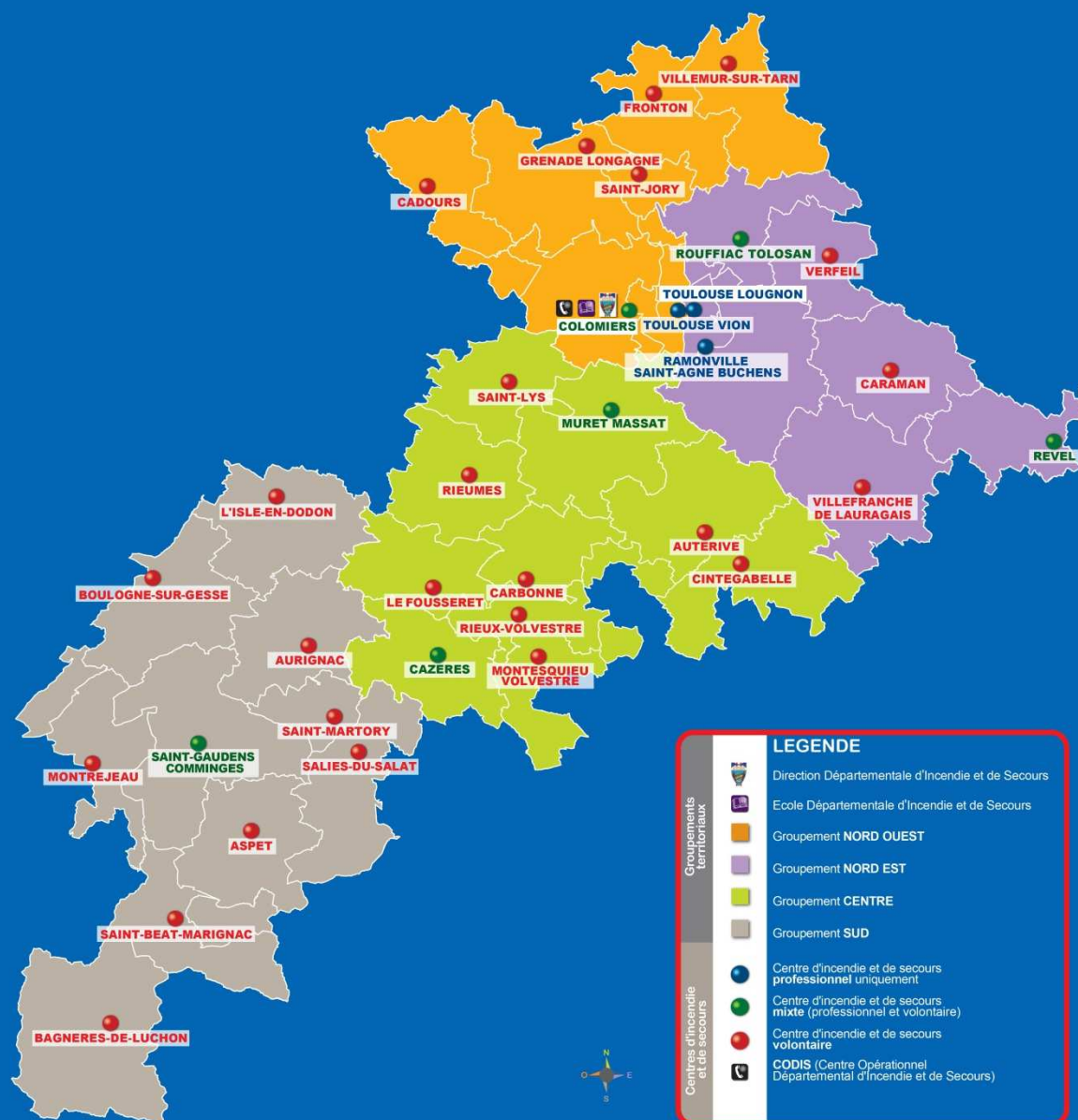
*Catégories : Les SDIS sont classés en cinq catégories, suivant (critères de l'arrêté du 2 août 2001) :

- la taille de la population qu'ils défendent ;
- leur budget annuel ;
- le nombre de sapeurs-pompiers professionnels ;
- le nombre de sapeurs-pompiers volontaires.

Les SDIS de première catégorie sont les plus importants. En 2014, on comptait 24 SDIS en 1^{re} catégorie dont le plus grand est le SDIS du Nord.

C1.CARTOGRAPHIE DES CENTRES DE SECOURS DE LA HAUTE-GARONNE

LES SAPEURS-POMPIERS de la Haute-Garonne



Service Départemental
d'Incendie et de Secours
de la Haute-Garonne

Le SDIS de la Haute-Garonne est le deuxième territoire (après l'Aveyron) le plus grand en termes de superficie. Il est de loin le plus peuplé et le plus dense :

- 1 207 813 habitants alors que le département qui arrive en deuxième position est le Tarn (383 585 habitants).
- 197 habitants au km² alors que les départements limitrophes du Tarn et du Tarn-et-Garonne arrivent en deuxième position (65 habitants au km²).

L'ORGANISATION OPERATIONNELLE EN CHIFFRES CLES

34 Centres d'Incendie et de Secours (CIS)

- 3 centres professionnels (en milieu urbain)
- 6 centres mixtes (professionnels et volontaires en milieu périurbain)
- 25 centres volontaires (territoires ruraux, de coteaux et de montagnes)

...répartis au sein de 4 groupements territoriaux :

- Nord-est
- Nord-ouest
- Centre
- Sud

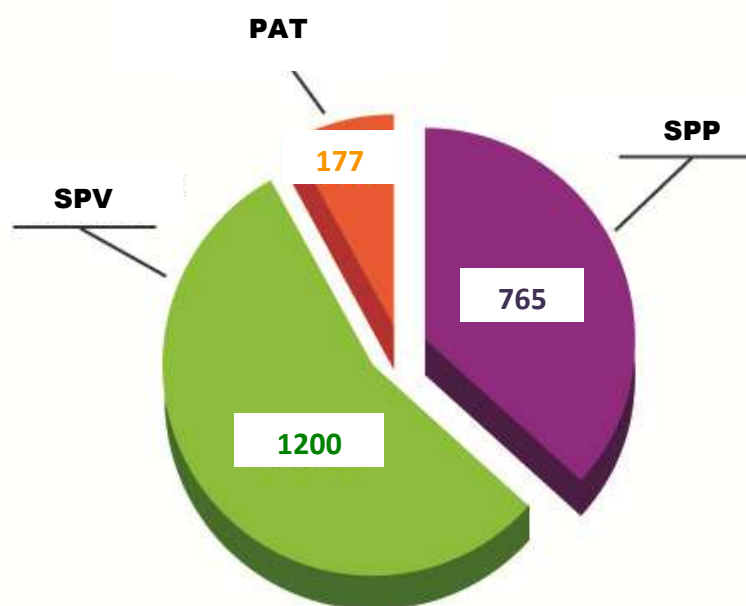
Durée moyenne d'engagement des sapeurs-pompiers volontaires

9 ans

Il est le seul établissement de première catégorie et assure le plus grand nombre d'interventions par an (45 967 en 2010). Il est également caractérisé par un effectif important de sapeurs-pompiers professionnels. Enfin, son budget est le plus conséquent de la région (recettes de fonctionnement : environ 81 millions d'euros en 2014).

La cartographie des centres de secours fait apparaître la répartition territoriale des centres de secours. Sur le pôle urbain toulousain les centres de secours sont professionnels (Vion, Loughon et Ramonville-Buchens). Dans le reste du département : sur certaines zones périurbaines ainsi que sur les communes urbaines d'équilibre les centres de secours sont mixtes (professionnels et volontaires). Alors qu'en zone rurale ou à faible densité, les centres de secours sont essentiellement volontaires (même le chef de centre et son adjoint sont SPV).

G1.REPARTITION DES EFFECTIFS AU SDIS DE LA HAUTE-GARONNE EN 2014 :



En 2014, les effectifs sont en Haute-Garonne de 765 sapeurs-pompiers professionnels pour 1200 sapeurs-pompiers volontaires. Au sein des effectifs de sapeurs-pompiers volontaires le service SSSM (Service de Santé et de Secours Médical) occupe une place particulière : ces volontaires sont des professionnels de la santé (médecins, infirmiers ou pharmaciens). Il y en a 103.

Avec ses 34 centres de secours, cette organisation opérationnelle favorise un maillage territorial couvrant entièrement le département et bien réparti (en dépit de certaines contraintes d'accessibilité ou de l'évolution de territoires qui vont avoir un impact sur le nombre d'interventions). Les sapeurs-pompiers offrent ainsi (notamment grâce aux centres de secours volontaires) un service public de proximité sur tout le territoire.

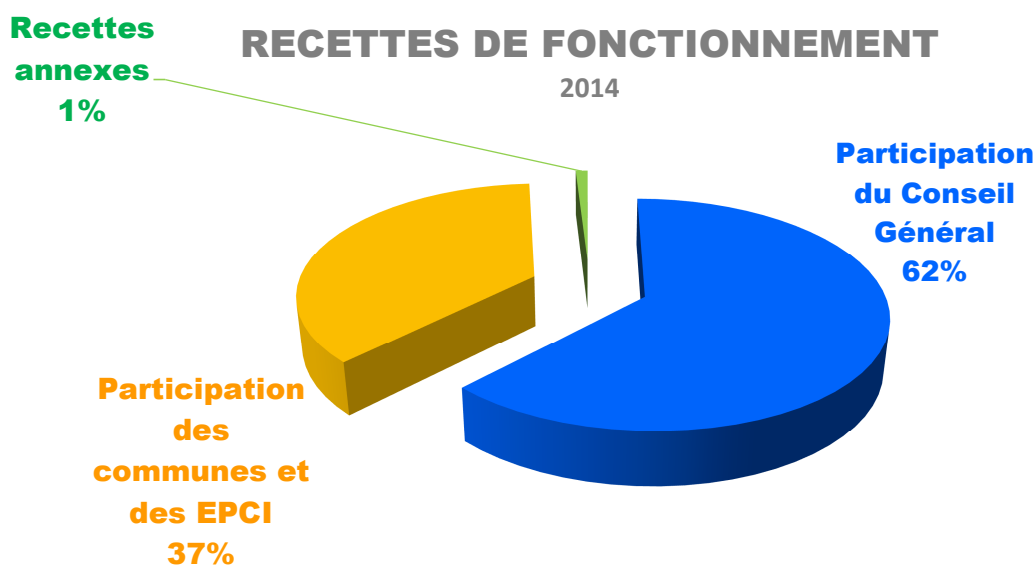
A l'échelle régionale, le SDIS de la Haute-Garonne est l'établissement le mieux doté en moyens financiers, humains et matériels. Mais il se situe aussi sur le territoire en mutation le plus contrasté de Midi-Pyrénées. Certains secteurs sont très urbanisés ou péri-urbanisés. Ils vont rencontrer des difficultés. D'autres secteurs éloignés des axes structurants sont limités par leurs contraintes géographiques et sont peu denses (zones rurales, coteaux, zones de montagnes), ils vont connaître des problématiques distinctes.

Cette configuration représente une contrainte notable pour le SDIS 31 qui doit tenir compte de cette « bipolarité » : des secteurs en forte croissance du fait de l'attractivité de Toulouse, et des secteurs plus à la marge, fruit du déséquilibre avec le pôle urbain toulousain et avec des contraintes géographiques. Pour autant l'organisation opérationnelle fonctionne à maillage constant et avec une ressource humaine qui n'est ni extensible, ni dé localisable.

Afin de couvrir ce territoire dans toute sa complexité, les sapeurs-pompiers du département, qu'ils soient volontaires ou professionnels, relèvent du Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS) de la Haute-Garonne. Cet établissement public administratif est placé sous la tutelle administrative du Conseil Général et sous la tutelle opérationnelle du Préfet. Il est financé par les collectivités locales (Conseil Général, communes et établissements publics de coopération intercommunale) et administré par des élus locaux.

G2.LE BUDGET : LES RECETTES DE FONCTIONNEMENT REPRESENTENT ENVIRON 81 MILLIONS D'EUROS EN 2014.

Le graphique ci-dessous en présente les ressources. **SOURCE : SDACR SDIS 31.**



Le SDIS est chargé de la prévention, de la protection et de la lutte contre les incendies. De plus, il concourt avec les autres services et professionnels concernés à la protection et à la lutte contre les autres accidents, sinistres, et catastrophes, à l'évaluation et à la prévention des risques technologiques ou naturels ainsi qu'aux secours d'urgences (article L1424-2 du CGCT).

Un peu d'histoire...

A l'origine, les services d'incendie et de secours étaient organisés au niveau communal en vertu des pouvoirs de police du maire.

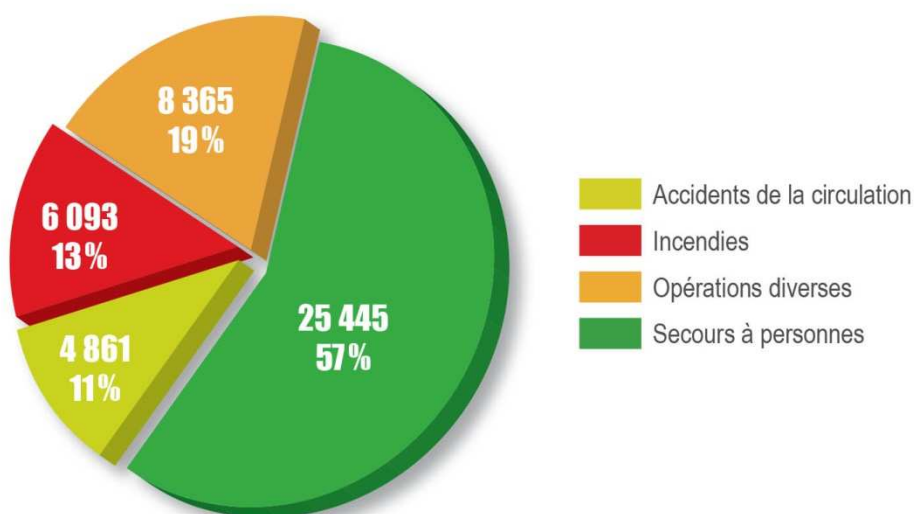
Les services départementaux d'incendie et de secours sont créés en 1955, mais leur véritable avènement est le fait de l'article 89 de la loi sur l'Administration Territoriale de la République (ATR) qui opère la départementalisation des services d'incendie et de secours en 1996. Le SDIS a permis de fédérer en un seul échelon territorial la réponse de sécurité civile, il occupe un rôle central. Cette organisation tient compte du Schéma Départemental d'Analyse et de Couverture des Risques (SDACR). Elle comprend des centres d'incendie et de secours regroupés en groupements territoriaux.

En Haute-Garonne, la départementalisation a été réalisée en 1988.

G3. LA REPARTITION DES INTERVENTIONS PAR CATEGORIE (2006-2010). SOURCE : SDACR SDIS 31.

La répartition des interventions par catégorie fait apparaître une majorité de secours à personnes et d'opérations diverses. Cette caractéristique se retrouve dans tout le département et permet d'entrevoir le rôle des secours de proximité.

**Répartition
des interventions
par catégorie
(moyenne 2006-2010)**



- Répartition des interventions par nature (Nombre et Moyenne sur 2006 - 2010)

G4. REPARTITION GEOGRAPHIQUE DES INTERVENTIONS (2006-210). SOURCE : SDACR SDIS 31.

Les interventions se déroulent majoritairement sur l'aire urbaine, alors que le Sud du département ne concentre que 13% des interventions.

**Répartition
géographique
des interventions
(moyenne 2006-2010)**

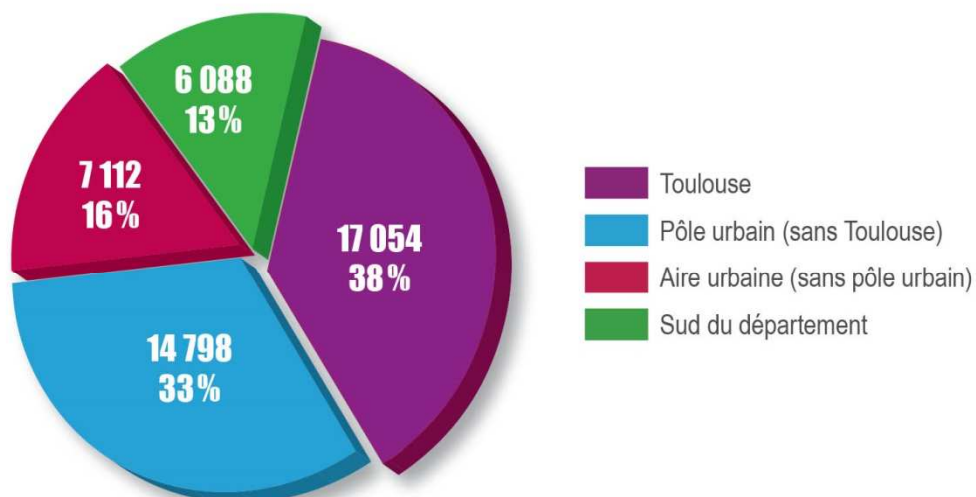


Figure 2 - Répartition des interventions par zones géographiques
(Nombre et Moyenne sur 2006 - 2010)

En résumé...

En France, l'organisation des sapeurs-pompiers est en partie basée sur le volontariat (environ 80% des effectifs à l'échelle nationale). En Haute-Garonne, les SPV représentent environ 60% de l'effectif. Le SDIS 31 est le plus gros l'établissement de Midi-Pyrénées (interventions, budget, moyens humains et financiers...).

Grâce à ses 34 centres de secours (25 sont uniquement volontaires) dont le maillage est équitablement réparti, il assure un véritable service de proximité accessible à tous.

Mais le territoire est contrasté. Son organisation opérationnelle reflète ce contraste :

- Des pôles urbains et périurbains génèrent la majorité des interventions qui sont assurées par des CIS professionnels et mixtes
- Des zones à faible densité génèrent peu d'interventions qui sont assurées par des CIS volontaires, et font face à des problématiques spécifiques

Une activité essentiellement basée sur des demandes d'interventions importantes dans le secours à personnes.

1.2 - LES SAPEURS-POMPIERS ET LA NOTION DE SERVICE PUBLIC

Lorsque les acteurs de l'aménagement réfléchissent à la question des maintiens des services publics de proximité et de qualité sur tous les territoires (y compris les plus isolés ou les plus pauvres), il est surprenant de constater que les sapeurs-pompiers s'avèrent les « grands oubliés » de cette réflexion. A titre d'exemple dans le cadre de la revue « Sciences de la société relative au délaissement des territoires et aux adaptations de services publics dans les territoires ruraux » publiée en 2012, les auteurs se sont intéressés à la gendarmerie, la santé, la justice, le numérique, la Poste, l'éducation. Pareillement, un rapport récent de la Mission pour l'amélioration de la qualité et de l'accessibilité des services au public dans les territoires fragiles (commandé par le ministre de l'égalité des territoires et du logement à Madame Carole Delga députée de Haute-Garonne en 2013), n'intègre pas dans son analyse les services de secours de proximité.

Afin de comprendre s'il existe une articulation possible entre volontariat et service public de proximité, il convient dans un premier temps de s'intéresser à la notion de service public. Celle-ci fait partie du droit administratif : ce sont les différentes évolutions de la jurisprudence du Conseil d'Etat qui ont permis d'en dessiner les contours. Le fondement de cette notion est l'intérêt général. En ce sens, des organismes publics ou privés peuvent assurer des missions de service public dès lors qu'ils ne recherchent pas le profit. Ils acquièrent ainsi des prérogatives de puissance publique mais obéissent dans le même temps à des obligations particulières : notamment, le respect des principes du service public :

- La continuité du service public : l'activité de service public ne saurait souffrir d'interruption qu'en cas de force majeure. A titre d'exemple, le droit de grève doit être précisément défini et encadrée sous le contrôle d'un juge afin de ne pas perturber durablement le bon fonctionnement des services.
- La mutabilité du service public : il doit s'adapter aux différentes évolutions : les exigences relatives au service public peuvent changer, ce qui impose de pouvoir les modifier.
- L'égalité devant le service public : tous les usagers doivent disposer des mêmes avantages, il ne peut exister de discrimination (neutralité et impartialité).

Comme le précise l'ADRETS (Association basée à GAP pour le Développement en Réseau des Territoires et des Services dont la mission est d'animer les territoires alpins engagés sur le développement des services au public) dans un document publié sur son site internet « Les 18 bouquets de services », les sapeurs-pompiers exercent bien des missions de service public et jouent un rôle clé dans l'accessibilité de tous les territoires à un service public de qualité et de première nécessité :

- Leurs missions de garantir la sécurité civile, sont d'intérêt général.
- Elles sont mises en œuvre sous le contrôle d'un organisme (établissement public administratif) qui bénéficie de prérogatives de puissance publique.
- Elles doivent respecter les principes du service public (continuité, égalité, mutabilité).

- Elles relèvent de ce fait d'un régime juridique spécifique.
- Elles font partie des fonctions régaliennes (grandes fonctions souveraines qui fondent l'existence même de l'État et qui ne font, en principe l'objet d'aucune délégation : sécurité extérieure par la diplomatie et la défense du territoire ; sécurité intérieure et maintien de l'ordre public avec les forces de police ; droit et justice ; souveraineté économique et financière en émettant de la monnaie).

L'article 1 de la loi n°2004-811 du 13 août 2004 de modernisation de la sécurité civile définit que « la sécurité civile a pour objet la prévention des risques de toute nature, l'information et l'alerte des populations ainsi que la protection des personnes, des biens et de l'environnement par la préparation et la mise en œuvre de mesures et de moyens appropriés relevant de l'État, des collectivités territoriales et les personnes publiques ou privées ». Or, la sécurité civile constitue l'une des missions régaliennes de l'Etat. Le ministère de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales, sa direction de la défense et de la sécurité civile (au niveau central), et les préfets de département ou de zone (au niveau déconcentré), sont chargés de veiller à la cohérence des interventions ; et de prendre en charge la coordination de la réponse des pouvoirs publics en cas de crise de grande ampleur.

Le SDACR rappelle d'ailleurs les principes qui régissent l'activité des sapeurs-pompiers. Il précise qu'elle repose sur le SERVICE PUBLIC et les principes qui en découlent :

- l'équité dans la distribution des secours et notamment « de proposer les moyens les plus adaptés, dans les meilleurs délais, pour faire face aux risques, quel que soit le lieu du département et quelle que soit l'heure du jour et de la nuit ».
- La qualité du service rendu, en dépit de contraintes géographiques différentes en fonction des territoires.

En conclusion, les sapeurs-pompiers mettent en œuvre un service public de proximité. Mais leur organisation est basée en grande partie sur le volontariat. Comme le dit Gabriel de Broglie « *Le service public n'est pas désincarné. Ce sont des hommes et des femmes qui le font vivre, c'est un esprit qui l'habite.* ». En Haute-Garonne les 1200 sapeurs-pompiers volontaires (hommes et femmes) font vivre ce service public de proximité. Ils sont acteurs du développement de leur territoire et permettent à ce service public de s'adapter aux mutations. Mais cette organisation est fragile : elle n'est pas acquise. Il convient d'étudier l'articulation entre service public, sapeurs-pompiers et développement territorial, mais également les fragilités de cette ressource.

En résumé...

Les sapeurs-pompiers exercent des missions de sécurité civile qui rentrent dans le champ de fonctions régaliennes.

Ces missions sont d'intérêt général.

Elles sont mises en œuvre sous l'autorité administrative d'un établissement public, et sous l'autorité opérationnelle du Préfet.

Le SDACR rappelle les principes qui guident l'action des sapeurs-pompiers : équité, qualité...

Les sapeurs-pompiers assurent un véritable service public.

Néanmoins, ils sont les « grands oubliés » des études qui portent sur les services publics de proximité.

CHAPITRE 2 > LE SDIS ET LE DEVELOPPEMENT LOCAL

Par sa présence et son action sur tout le territoire, l'organisation opérationnelle et en particulier les sapeurs-pompiers volontaires ont un impact sur le développement des territoires. De la même façon, le développement des territoires agit sur la pérennité de cette ressource humaine.

Il est alors intéressant d'étudier la notion de développement local, et de comprendre en quoi les sapeurs-pompiers sont acteurs du dynamisme local et partie prenante de leur développement. Réciproquement, le dynamisme des territoires va favoriser le maintien de cette ressource humaine et du service public qu'elle met en œuvre.

2.1 - LA NOTION DE DEVELOPPEMENT LOCAL

D'après Frédéric Santamaria (site internet « Hypergéométrie »), « la notion de développement local apparaît en France au moment où, dans les années 1970... il correspond à une critique du fonctionnement économique en faisant le constat que toutes les collectivités humaines, tous les territoires, ne pourront pas remplir les conditions d'une intégration à un fonctionnement économique national et, à plus forte raison, mondial. C'est ainsi que l'approche en termes de développement local conduit à considérer que le développement ne découle pas seulement de la valeur économique des activités et qu'il ne relève pas seulement des systèmes organisés de production et des institutions centralisées mais est aussi lié à de petites initiatives localisées, à la mobilisation de la population locale autour de projets utilisant des ressources locales. Pour certains, cette approche s'inscrit dans une perspective humaniste qui considère que l'Homme doit être replacé au centre du fonctionnement économique. Pourtant les tenants de cette approche considèrent que le développement ne correspond pas seulement à la progression exponentielle des biens et des services produits mais doit aussi permettre la prise en compte des besoins immatériels, sociaux, culturels et psychologiques des personnes considérées à l'échelle de leur lieu de vie ».

Par ailleurs, un ouvrage de Guy Baudelle, et Catherine Guy intitulé « Le développement territorial en Europe » (parution en 2011), présente entre autres les fondements, les principes et les outils théoriques, les problématiques et les tendances nouvelles du développement territorial, ou encore les indicateurs permettant de mesurer et d'analyser les conditions de développement d'un territoire.

Dans ces différentes approches, il apparaît que tous les territoires ne peuvent pas faire l'objet d'une intégration nationale, voire supranationale. L'échelle du lieu de vie est prise en compte et favorise la valorisation des ressources locales. L'homme est au cœur de ce dispositif. La population se mobilise autour de projets qui dans ce contexte bénéficie d'une relative autonomie : d'une certaine façon elle « prend son destin en main ». Le développement local mobilise différents acteurs de la société (partenariats public/privé entre habitants, usagers, économiques, institutionnels, associatifs...) à travers des réseaux formels et informels de mobilisation. Il ne découle pas seulement de la valeur économique des activités mais se traduit par l'amélioration du niveau de vie, l'accroissement des richesses et du bien-être social (évaluées par des Indicateurs de Développement Humain pas seulement économiques). Cette synergie est due, ou fait émerger une identité culturelle forte. Pour finir, il existe un lien avec l'aménagement du

territoire : les hommes interviennent sur un lieu afin d'en réduire les dysfonctionnements, d'améliorer le cadre de vie et d'optimiser les répartitions spatiales.

En ce sens, le développement local participe de la cohésion sociale d'un territoire et du bien-être des populations. De mon point de vue et d'après mon expérience, cette conception est à rapprocher du rôle des sapeurs-pompiers dont le SDACR d'ailleurs rappelle les principes :

- le lien social : à ce titre le SDACR précise «les actions du SDIS, si elles sont essentiellement orientées vers l'urgence, permettent aussi de rester, ou de devenir, un maillon complémentaire pour assurer la relation nécessaire dans le domaine social. Que ce soit lors des opérations de secours, ou dans sa gestion des ressources humaines, en particulier pour la promotion, le développement et la pérennisation du volontariat, le SDIS se doit de participer, à son niveau, aux actions destinées à maintenir le lien social. Cependant, par son implication dans le traitement des appels d'urgence, notamment par une prise en charge des appels sur le « 112 », les actions du SDIS glissent progressivement de l'urgence vers l'assistance. La principale difficulté est d'établir la frontière entre ces deux notions »,
- la démarche citoyenne : et notamment dans des démarches de sensibilisation et dans des campagnes d'information et de formation (participation des citoyens aux missions de secours),
- la couverture du risque sociétal : le SDACR décrit que « l'évolution de la démographie du département, tant en termes de nombre que de typologie ou de comportements, implique de nouvelles problématiques à surmonter dans le cadre de la distribution des secours. Que ce soit dans des zones rurales, de montagne, en centre-ville ou dans les zones urbaines sensibles, le SDIS doit prendre en compte les différentes composantes du risque et de ses enjeux, afin de maintenir une couverture opérationnelle la plus efficace possible,

Ces principes permettent d'entrevoir le rôle des sapeurs-pompiers dans les services publics de proximité qui j'ai pu le constater sur le terrain, ne s'en tient pas seulement à un rôle de secours d'urgence. Parce qu'ils apportent du lien social dans les territoires, le rôle des sapeurs-pompiers volontaires dépasse cette dimension. Ils sont acteurs du développement de leur territoire, porteurs de valeurs et d'identité. Ce sont des hommes et des femmes qui représentent une ressource locale, qui agissent à l'échelle de leur lieu de vie et mobilisent des acteurs locaux publics et privés afin de faciliter leur engagement (conventions de disponibilités, prêt de matériel ou de locaux...). A travers leurs missions, ils favorisent le bien-être et l'amélioration du cadre de vie (sécurité, lutte contre l'isolement...), ils diffusent une action de solidarité territoriale y compris en direction des populations et des espaces les plus défavorisés. En ce sens, ils agissent sur l'aménagement du territoire et y apporte une grande valeur ajoutée. L'homme et son environnement sont au cœur du dispositif : ils sont acteurs de développement durable dans ses trois dimensions (économique, sociale et environnementale). Enfin, la valeur humaine prévaut sur la valeur économique : l'étude de cas révélera que l'indemnisation n'est pas une motivation prédominante dans l'engagement.

En résumé...

Le développement et la pérennisation du volontariat sur tout le territoire n'est pas éloigné de la notion de développement territorial car il :

- Mobilise les ressources locales,
- Agit à l'échelle du lieu de vie,
- Favorise l'amélioration du cadre de vie et la cohésion sociale,
- Place les hommes et les femmes au cœur du dispositif et non la valeur économique,
- Met en œuvre des synergies locales et des partenariats publics/privés,
- Permet la mise en œuvre d'un service public de proximité.

2.2 - L'IMPORTANCE DU VOLONTARIAT DANS LE SERVICE PUBLIC DE PROXIMITÉ : ATOUTS ET FAIBLESSES.

Les SPV sont l'ossature du système des secours en France et représentent une ressource humaine clé pour cette organisation. Ils permettent un maillage complet sur le territoire, et rendent accessible un service public territorialement et socialement équitable.

Le volontariat : une ressource de proximité tributaire de l'évolution des territoires (démographique, économique, sociétale...).

Le recrutement de sapeurs-pompiers volontaires est tributaire d'une contrainte de localisation : afin de pouvoir répondre aux interventions dans des délais raisonnables ils doivent habiter à proximité de leur centre de secours (8 minutes d'un CIS volontaires, et 13 minutes d'un CIS mixte). C'est un critère obligatoire d'engagement. Le problème étant pour le SDIS de réussir à maintenir cette ressource en emploi sur le territoire ou à proximité. Il se nourrit notamment du dynamisme économique : dans un bassin d'emploi en crise, les jeunes actifs quittent le secteur pour trouver un emploi, ou travaillent en journée loin de leur centre de secours. Ceux-ci peuvent uniquement assurer des interventions la nuit ou le week-end.

En ce sens, le dynamisme des territoires a un impact sur le volontariat.

La présence de services publics de proximité participe de l'attractivité ou de la redynamisation d'un territoire : on ne peut concevoir d'aménagement sans prévoir l'accès aux services publics essentiels de proximité (santé, services de secours, éducation...). D'autant que les autres services publics peuvent représenter des employeurs potentiels pour les SPV (collectivités, ESAT...).

Les services publics de proximité sont dépendants des mutations et de l'aménagement du territoire, et des réorganisations nationales : ces facteurs externes peuvent apporter des améliorations mais aussi des dégradations (étalement urbain, besoins des citoyens, réorganisation des autres services publics).

Le volontariat est facteur de lien et de cohésion sociale : le volontariat apporte localement un statut et un rôle social (vocation et encadrement de jeunes recrues, lien avec les populations, valeur du sport et de l'effort, lutte contre l'isolement de certaines populations).

Ils participent à leur niveau à la protection de l'environnement et au développement durable dans ses dimensions environnementale, sociale économique et environnementale : la prévention joue un rôle de plus en plus important, les retours d'expériences sur intervention permettent d'éviter les dégâts consécutifs à l'extension d'un incendie et leur impact sur l'environnement ou sur des sites industriels (et indirectement sur l'emploi).

Le poids économique des sapeurs-pompiers en Haute-Garonne :

Le SDIS est majoritairement financé par le Conseil général, mais également par les communes et les intercommunalités.

L'existence de casernes sur le département signifie la présence d'une main d'œuvre locale formée au secours à personnes et au risque incendie pour les employeurs, et d'une population qui alimente l'économie locale (habitat, services de consommation, éducation, stages délocalisés organisés par le SDIS...).

Les défis du territoire pour les années à venir mis en exergue dans la démarche INTERSCOT (AUAT)

- Maintien de la proximité et de création de territoires à vivre
- Lutte contre les inégalités territoriales
- Accessibilité
- Cohésion sociale

Dans un contexte de forte attractivité et d'étalement urbain, l'étude précise « Ce défi pose des enjeux sur la cohésion sociale afin de résorber les phénomènes d'exclusion (spécialisation des territoires) et également sur les solidarités territoriales. La notion de mixité sociale, d'urbanisme de proximité, de bassins de vie quotidienne, de niveaux de service des territoires, mais également d'accès aux équipements et services de centralité, sont au centre de ces problématiques ».

En résumé...

Les SPV doivent habiter à proximité de leur CIS, ce qui représente une contrainte pour maintenir leur engagement sur les territoires en fonction de leurs mutations.

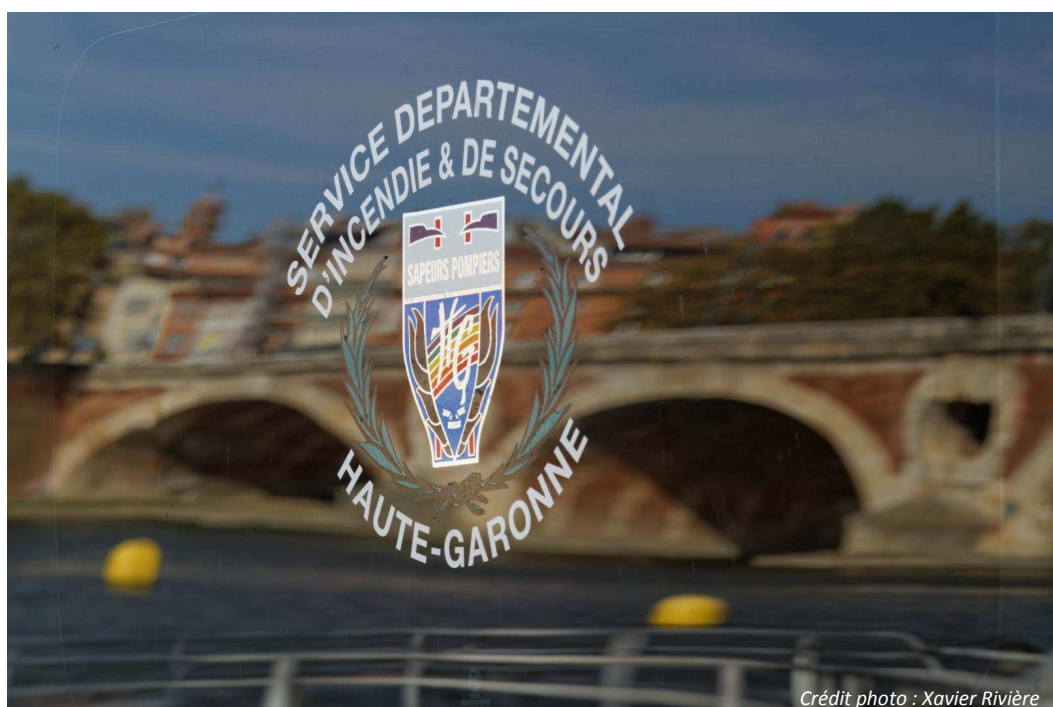
Les sapeurs-pompiers pèsent dans l'économie du territoire et l'économie des territoires pèse sur la pérennisation des engagements (bassins d'emploi).

La présence de services publics de proximité favorise l'attractivité des territoires, et le dynamisme des territoires favorisent le maintien du volontariat.

Le volontariat devra relever les défis identifiés par la démarche INTERSCOT pour les années à venir.

Pour conclure, cette première partie présente une organisation des secours basée sur une mixité pro-volontaire qui rend possible un maillage territorial équilibré bien que peu resserré. Cette analyse du SDIS 31 démontre l'importance du rôle du volontariat et rappelle que les sapeurs-pompiers assurent un vrai service public de proximité (au sens régalien du terme). Elle révèle aussi les liens qui peuvent être établis entre volontariat et développement local, dans le sens où les SPV représentent des forces vives pour les territoires et favorisent leur attractivité. En plus de leur capacité à assurer des secours rapides aux citoyens, ils sont vecteurs de valeurs humanistes : l'entraide, le don de soi, le lien social, le sport... Parallèlement, ces hommes et ces femmes engagés recherchent des lieux de vie favorables à leur maintien sur place : emploi, logement, transports, services et équipements qui vont permettre de les accueillir avec leur famille. Ainsi, des phénomènes d'étalement et de densification urbaine peuvent retentir sur un fonctionnement volontaire en accroissant la demande d'interventions et mettre le dispositif sous tensions permanentes. A l'inverse des phénomènes de désertification ou des problématiques de bassins d'emplois et de bassins de vie risquent de raréfier la ressource humaine dans des casernes en secteur rural.

En ce sens, il apparaît très clairement qu'un service public de proximité basé sur le volontariat va être intimement lié à l'évolution des territoires. Les différentes dynamiques vont avoir un impact sur cette organisation. Il convient maintenant d'étudier les différentes mutations qui peuvent avoir un retentissement sur les sapeurs-pompiers. C'est l'objet de la deuxième partie.



Crédit photo : Xavier Rivière



PARTIE II **LE SDIS ET LES DYNAMIQUES** **TERRITORIALES EN HAUTE-GARONNE**



Crédit photo : Matthieu Luna

PARTIE II : LE SDIS ET LES DYNAMIQUES TERRITORIALES EN HAUTE-GARONNE

La première partie a permis de comprendre le fonctionnement des sapeurs-pompiers en Haute-Garonne, leur rôle de service public, et la proximité de leur organisation opérationnelle rendue possible grâce à la ressource humaine volontaire. Il convient désormais d'étudier leur secteur d'intervention : le département de la Haute-Garonne. En effet, l'évolution des territoires a un impact sur le volontariat (évolution qualitatives, quantitatives et géographiques des interventions, présence de la ressource humaine liée aux bassins de vie...). De la même façon, la présence de services de proximité a un impact sur le maintien de bassins de vie dynamiques et attractifs. L'analyse des dynamiques territoriales et des risques permet de comprendre de quelle façon ces deux dimensions interagissent.

CHAPITRE 1 > DIAGNOSTIC DES MUTATIONS TERRITORIALES

Cette approche permet de dégager les différentes dynamiques et typologies de territoires (au-delà des périmètres administratifs) et de comprendre les enjeux auquel le SDIS est confronté : sa capacité à s'adapter à ces mutations.

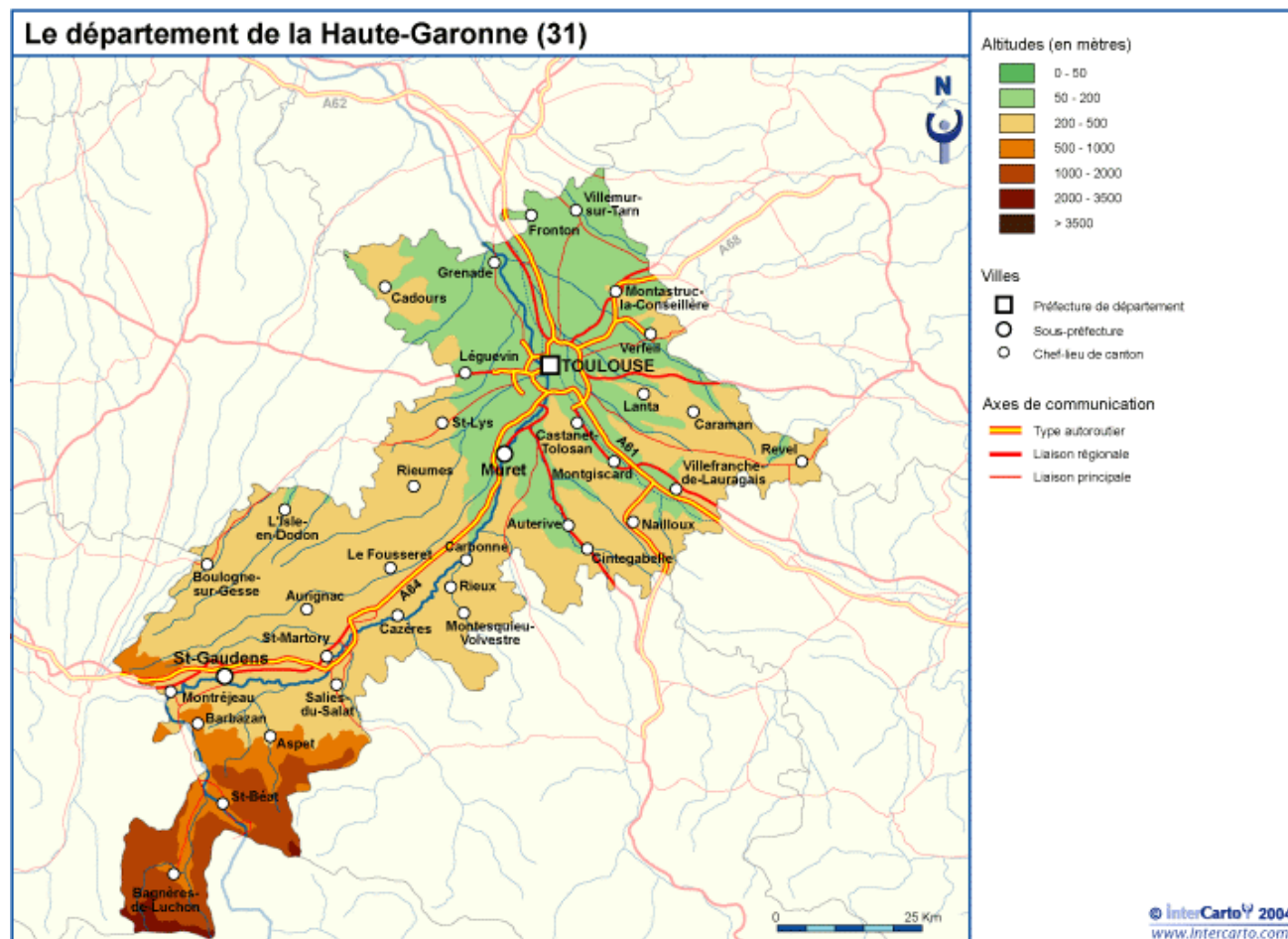
1.1 - CARACTERISTIQUES ET DYNAMIQUES TERRITORIALES

Plusieurs documents de planification stratégiques ont servi à élaborer ce diagnostic (SCOT, schémas directeurs...). Ces documents couvrent la quasi-totalité de la Haute-Garonne à l'exception du Sud du département (Pays Comminges-Pyrénées) dont le SCOT est à l'étude. Sur ce territoire, les éléments d'analyse ont été tirés de la Charte du Pays Comminges-Pyrénées et des études préalables au futur SCOT. Les territoires étudiés dans ces documents de planification correspondent à peu près à l'organisation des secteurs opérationnels du SDIS. Ce diagnostic va permettre :

- De dégager les forces et les faiblesses de la Haute-Garonne en matière de géographie, démographie, économie, organisations de l'espace et bassins de vie...
- De comprendre en quoi ces forces et ces faiblesses, ces différentes mutations ont une incidence sur l'organisation opérationnelle et sur l'avenir du volontariat.

Dans un premier temps, il convient de dégager les grandes caractéristiques de la Haute-Garonne.

C2. CARACTERISTIQUES GEOGRAPHIQUES, ORGANISATION DES INFRASTRUCTURES ROUTIERES ET MOBILITES :



Avec une superficie de 6 309 km², la Haute-Garonne s'étire du nord au sud sur près de 160 km le long de la vallée de la Garonne jusqu'à la frontière espagnole. D'est en ouest, elle relie la Méditerranée à l'Atlantique par son point de jonction du Canal des Deux Mers. Département à la fois urbanisé et rural, ses paysages très variés vont des plaines toulousaines et du Frontonnais au nord (80% du territoire), aux hautes montagnes pyrénéennes, en passant par les collines du Lauragais s'étendant à l'est, les coteaux du Comminges dans le sud vers le piémont pyrénéen et les vallons verdoyants du Volvestre.

Le département est traversé par le cours supérieur du fleuve Garonne et deux de ses affluents (l'Ariège et le Tarn), et par le canal du midi et le canal latéral à la Garonne.

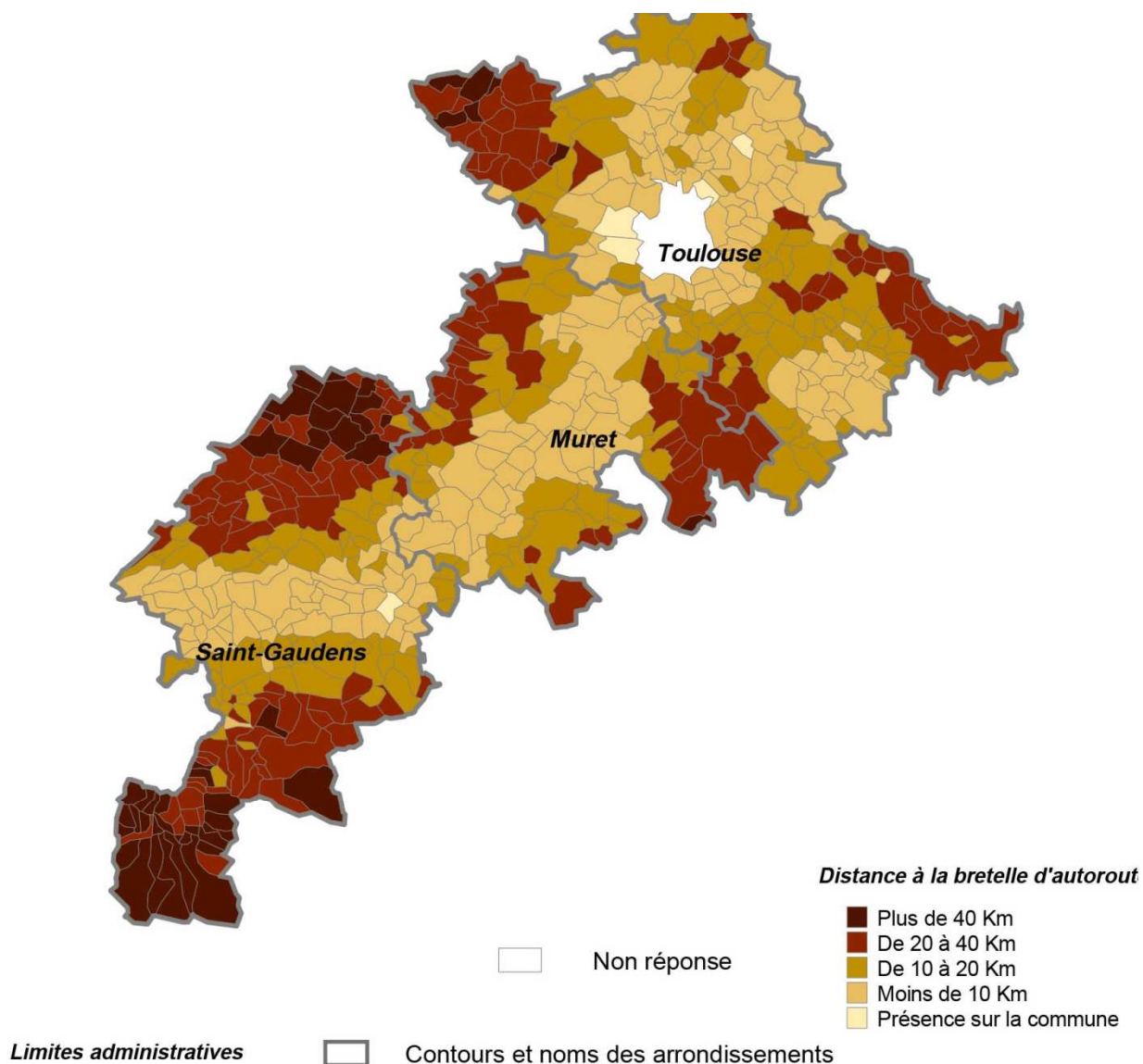
En dépit du vent d'autan qui se manifeste dans la plaine toulousaine, le climat y est tempéré : les hivers sont modérés dans la plaine et plus froids dans le sud, les printemps souvent pluvieux, les étés chauds dans la plaine, suivis d'automne très ensoleillés.

Dans sa partie Nord, la Haute-Garonne est plutôt urbaine et périurbaine à l'exception de quelques communes au profil rural.

Dans le sud du département, le Pays Comminges-Pyrénées affiche un aspect nettement plus rural (en dehors de la commune de Saint-Gaudens) notamment à l'extrême Sud marqué par un relief montagneux, élément de barrière naturelle.

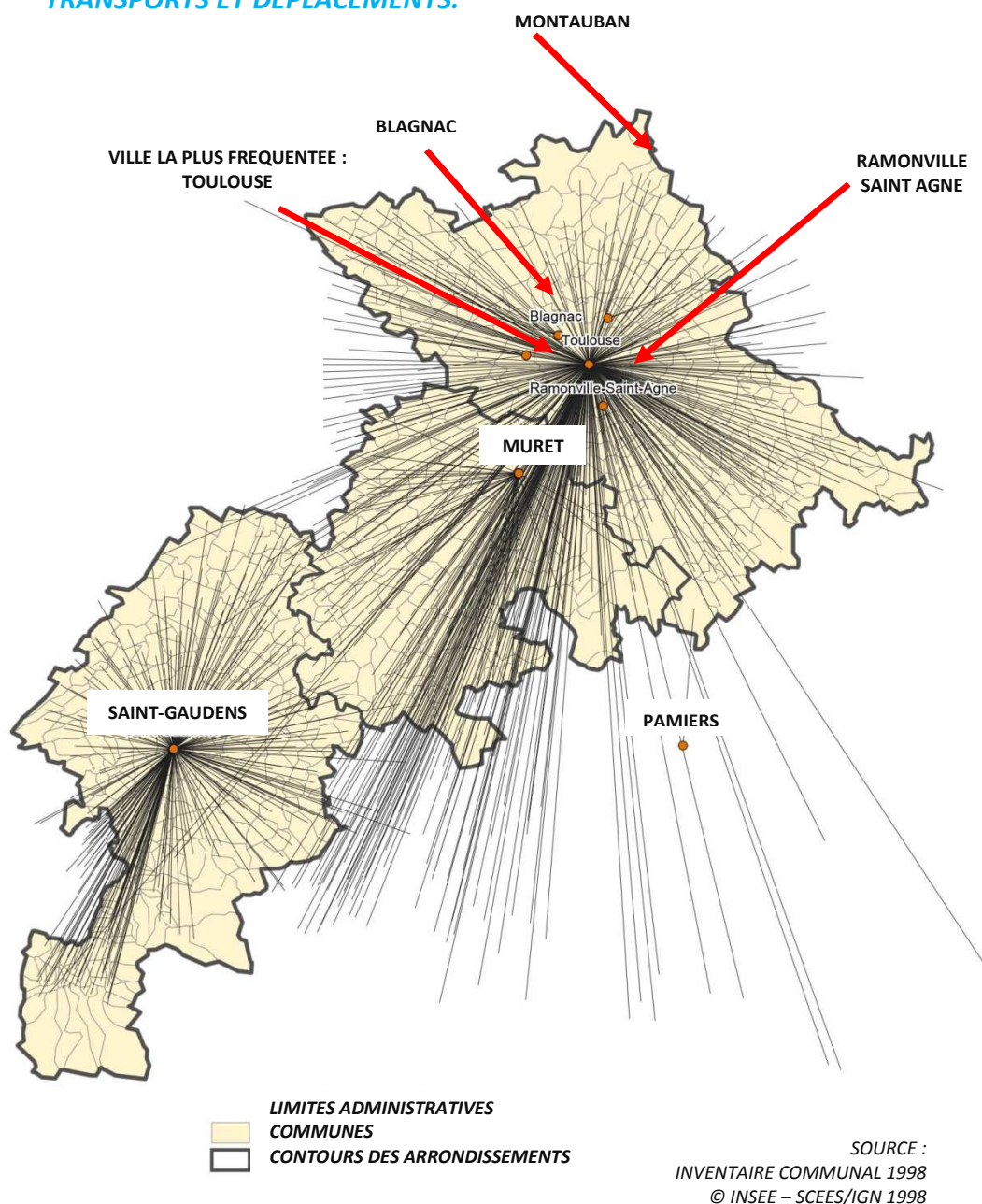
L'organisation des infrastructures routières découlent en partie de ces caractéristiques géographiques. Elles déterminent d'ailleurs l'implantation des populations, l'évolution des flux (mobilité quotidienne entre Toulouse, le pôle urbain et l'aire urbaine.) et des risques, et la capacité de réponse à la couverture de ces risques.

C3.HAUTE-GARONNE : TRANSPORTS DISTANCE A LA BRETELLE D'AUTOROUTE



Source : Inventaire communal 1998
© INSEE - SCEES / IGN 1998

C4. HAUTE-GARONNE : TRANSPORTS ET DEPLACEMENTS.



Le territoire est couvert par des infrastructures routières et ferroviaires majeures au croisement de plusieurs axes (TER, aéroports, Océan A64-Pyrénées A64-A66-Méditerranée A61-Paris A68, routes nationales et départementales, voies communales avec un trafic en hausse, dessertes d'autocars).

Ce réseau fonctionne « en étoile » en direction de Toulouse, et non en « toile » bien répartie. Cela accentue la dépendance à l'agglomération toulousaine, l'étalement urbain sur les sites desservis par les infrastructures et les transports, le phénomène du « tout voiture » (utilisation du véhicule individuel pour les déplacements) et les risques

routiers. A l'opposé, cette configuration accentue la désertification de certains territoires du fait de leur enclavement (au-delà de l'A64 vers Boulogne-sur-Gesse par exemple) et de leurs fortes contraintes géographiques (espaces ruraux et montagnards).

Les deux cartes ci-dessus « Distance à une bretelle d'autoroute » et « Ville la plus fréquentée » font apparaître les territoires les plus enclavés et à l'inverse les territoires les plus sollicités en matière de déplacements, du fait de la présence d'infrastructures, mais aussi de la présence de bassins d'emplois.

En résumé...

Coteaux, vallées, montagnes et cours d'eaux : il est nécessaire de tenir compte d'une géographie variée qui détermine la répartition de la population, l'occurrence de risques et leurs catégories.

Le réseau d'infrastructures et de transports s'organise en étoile autour de Toulouse, et dans une moindre mesure du pôle urbain de Saint-Gaudens. Cela génère un nombre important de risques notamment routiers.

A l'inverse, l'enclavement de certains territoires (Sud et ruraux) a pour effet de réduire le nombre d'interventions, mais accentue l'isolement des populations du fait du manque d'accessibilité pour les transports et les moyens de secours.

La démographie :

Depuis 1996, l'INSEE a classé les grandes agglomérations françaises en « aires urbaines ». Elles sont composées d'un « pôle urbain » et d'une « couronne périurbaine » au sein desquels 40% des actifs travaillent dans le pôle urbain.

Confirmés par les documents ressources ultérieurs (PDH, SDACR et SCOT), les résultats des enquêtes du recensement 2004-2005 démontrent une accélération de la croissance démographique de l'aire urbaine. Mais si la Haute-Garonne bénéficie d'une attractivité sur tout le territoire (la population croît en moyenne de 1,3% par an grâce aux flux de nouveaux arrivants), la croissance démographique de Toulouse et de son agglomération est la plus prégnante (deuxième ville de France à connaître cette augmentation après Paris).

La croissance démographique en Haute-Garonne est très contrastée :

Les plus fortes dynamiques de croissance s'observent dans les territoires du pôle urbain toulousain et de sa couronne périurbaine (2,9% par an pour le Nord Toulousain ; 2,7% par an pour le Sud Toulousain ; 2,3% par an pour le Lauragais). Un second pôle

urbain existe dans le sud, à Saint-Gaudens, même si le reste du Pays Comminges-Pyrénées n'augmente que de 0,6% par an.

Il en résulte une implantation humaine et une démographie déséquilibrée.

- **La répartition de la population par tranche d'âge est inégalement répartie sur le territoire :** en raison de faibles opportunités en matière d'emploi, ou d'absence de filières d'études supérieures, le Pays Comminges souffre d'une « désaffection des jeunes » et d'un vieillissement de la population. Ce vieillissement (personnes références âgées de 65 ans ou plus) est constaté dans les territoires ruraux, dans le Lauragais, dans la partie la plus au Sud du SCOT Sud, mais aussi dans le centre urbain de Toulouse. Le vieillissement constitue un aspect central des politiques locales. En milieu rural, ces ménages sont davantage sujets à l'éloignement géographique des services et donc à l'isolement, la dépendance, question du maintien à domicile et offres de structures spécifiques, et services de proximité. A défaut de structures adaptées et en raison de son isolement, les sapeurs-pompiers sont souvent amenés à intervenir auprès de ce public.
- **Dans la partie Sud du territoire, les ménages très modestes sont représentés** (43% dans le Pays Comminges-Pyrénées et 39% dans le territoire du SCOT Sud Toulousain d'après le PDH). La population retraitée fait souvent partie de cette catégorie de ménages très modestes (alors que la part de population âgée et à faible revenus est nettement plus faible sur le Nord du département). Cela s'explique par le manque de dynamisme économique qui oblige les actifs à se rapprocher de centres d'emplois plus importants.
- **Le développement de la population se concentre le long de l'A64** et laisse des zones où les situations de précarité financière sont fortes notamment sur les cantons de Boulogne-sur-Gesse et L'Isle-en-Dodon.

En résumé...

Le nord du département contient l'aire urbaine de Toulouse et regroupe plus de 80% de la population.

A l'exception de Saint-Gaudens, le Sud est beaucoup moins dynamique, le vieillissement et la précarité y sont plus prégnants.

Cette répartition démographique très contrastée implique des sollicitations adaptées aux caractéristiques de la population (isolement, précarité, vieillissement...).

Dans les territoires à faible densité et bassins d'emplois, il sera difficile de trouver la ressource humaine pour assurer les secours (recruter des sapeurs-pompiers volontaires).

T2. LES CHIFFRES CLES DE LA POPULATION EN HAUTE-GARONNE ET SES PRINCIPALES COMMUNES (1999 ET 2010)

	1999	2010
POPULATION	1 046 338	1 243 641
DENSITE (habitants par km ²)		197 hab/km ²
PART DE POPULATION URBAINE	82.1	84.3

PRINCIPALES COMMUNES ET POPULATION en 2010

COMMUNE	POPULATION	COMMUNE	POPULATION
TOULOUSE	441 802	COLOMIERS	35 186
TOURNEFEUILLE	25 340	MURET	23 864
BLAGNAC	21 710	PLAISANCE-DU-TOUCH	16 091
CUGNAUX	15 807	BALMA	13 474
RAMONVILLE-ST-AGNE	11 994	L'UNION	11 868
SAINT-GAUDENS	11 248	FONSORBES	11 111
CASTANET-TOLOSAN	11 033	SAINT-ORENS-DE-GAMEVILLE	10 918
SAINT-JEAN	10 259	PORTET-SUR-GARONNE	9 435
REVEL	9 361	AUTERIVE	9 107
CASTELGINEST	8 745	VILLENEUVE-TOLOSANE	8 637

Source INSEE : recensement de la population en 1999 et en 2010.

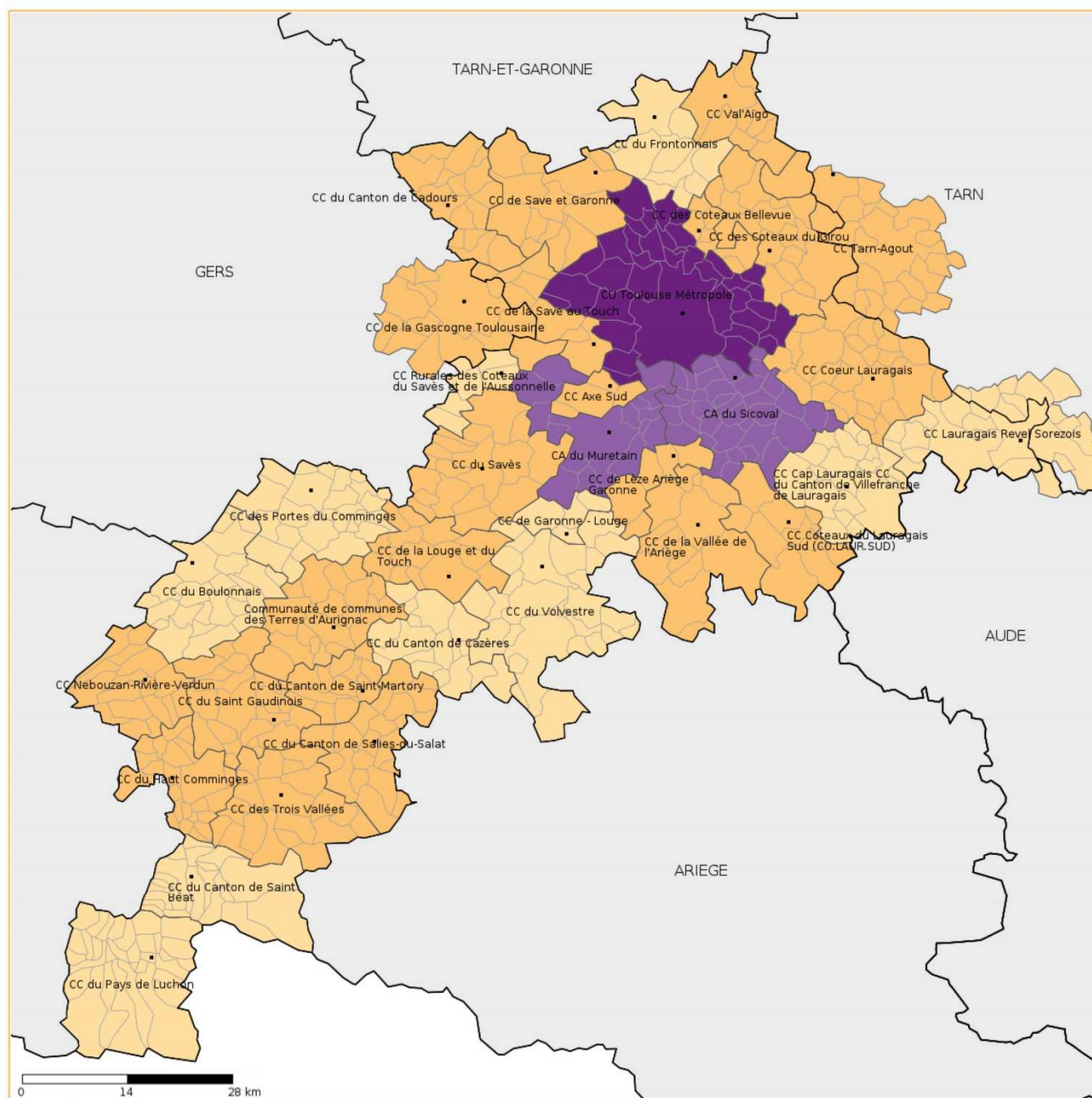
T3. ORGANISATION ADMINISTRATIVE ET TERRITORIALES (2012)

NOMBRE D'ARRONDISSEMENTS au 1 ^{er} janvier 2012	3 (Toulouse, Muret et Saint-Gaudens)
NOMBRE DE CANTONS	53
NOMBRE DE COMMUNES	589 (dont 225 dans l'aire urbaine)
EPCI A FISCALITE PROPRE	34
COMMUNAUTE URBAINE	1 (Toulouse métropole)
COMMUNAUTES D'AGGLOMERATION	3 (Communauté d'agglomération du Muretain et SICOVAL)
PAYS	4 (Tolosan, Lauragais, Sud toulousain, Comminges Pyrénées)
DEPARTEMENTS ET FRONTIERES LIMITROPHES	Gers, Tarn, Tarn et-Garonne, Ariège, Hautes-Pyrénées, Aude et Espagne.

Les chiffres clés et différentes cartographies du territoire (issus de l'INSEE), font apparaître la physionomie à la fois très urbaine de la Haute-Garonne autour de l'aire urbaine toulousaine (les communes les plus peuplées se trouvent en proximité de Toulouse), et très rurale dans certains secteurs à faible densité. Cette bipolarité est tempérée par des pôles urbains d'équilibre dans certains secteurs du département (sud : Saint-Gaudens ; nord est : Revel ; centre : Auterive).

Le territoire est entièrement couvert par l'intercommunalité. La carte ci-dessous représente la couverture intercommunale de la Haute-Garonne.

C5. Nature juridique des EPCI à fiscalité propre au 1er Avril 2014 - Département : Haute-Garonne



Nature juridique des EPCI à fiscalité propre :

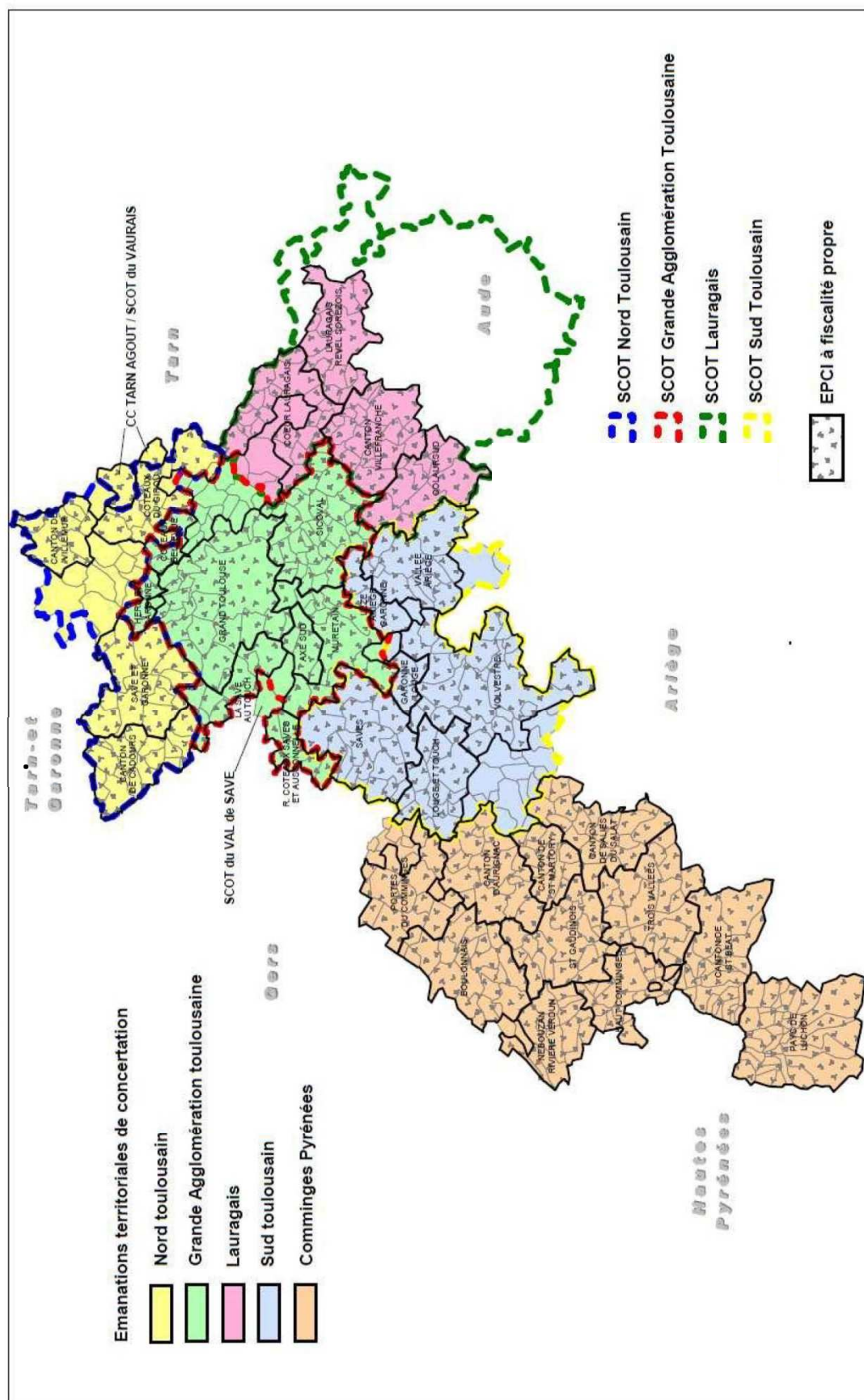
- métropole
- communauté urbaine
- communauté d'agglomération
- syndicat d'agglomération nouvelle
- communauté de communes à fiscalité professionnelle unique
- communauté de communes à fiscalité additionnelle
- commune hors EPCI à fiscalité propre

Source : DGCL, BANATIC mise à jour le 01/04/2014

Cartographie : DGCL - DESL & SZSIC
de Rennes / Avril 2014
© IGN - 2013 / Tous droits réservés

Plan Départemental de l'Habitat de Haute-Garonne Diagnostic

C6 Emanations territoriales de concertation

Fonds : @IGN - GEOFLA®
Sources : SLCD/UPL

- Juin 2010 -

 Direction Départementale des Territoires
de la Haute-Garonne

Service Prospective et Stratégie
Mission Observation des territoires

Cette couverture intercommunale a rendu possible l'émergence d'émanations territoriales de concertation dans des objectifs de cohésion des projets d'aménagement du territoire. Ces nouveaux modes de gouvernance et ces démarches de concertation ont permis la mise en place de l'INTERCSOT et des SCOTS (planification stratégique).

Organisation de l'espace : polarités, bassins de vie et services de proximité

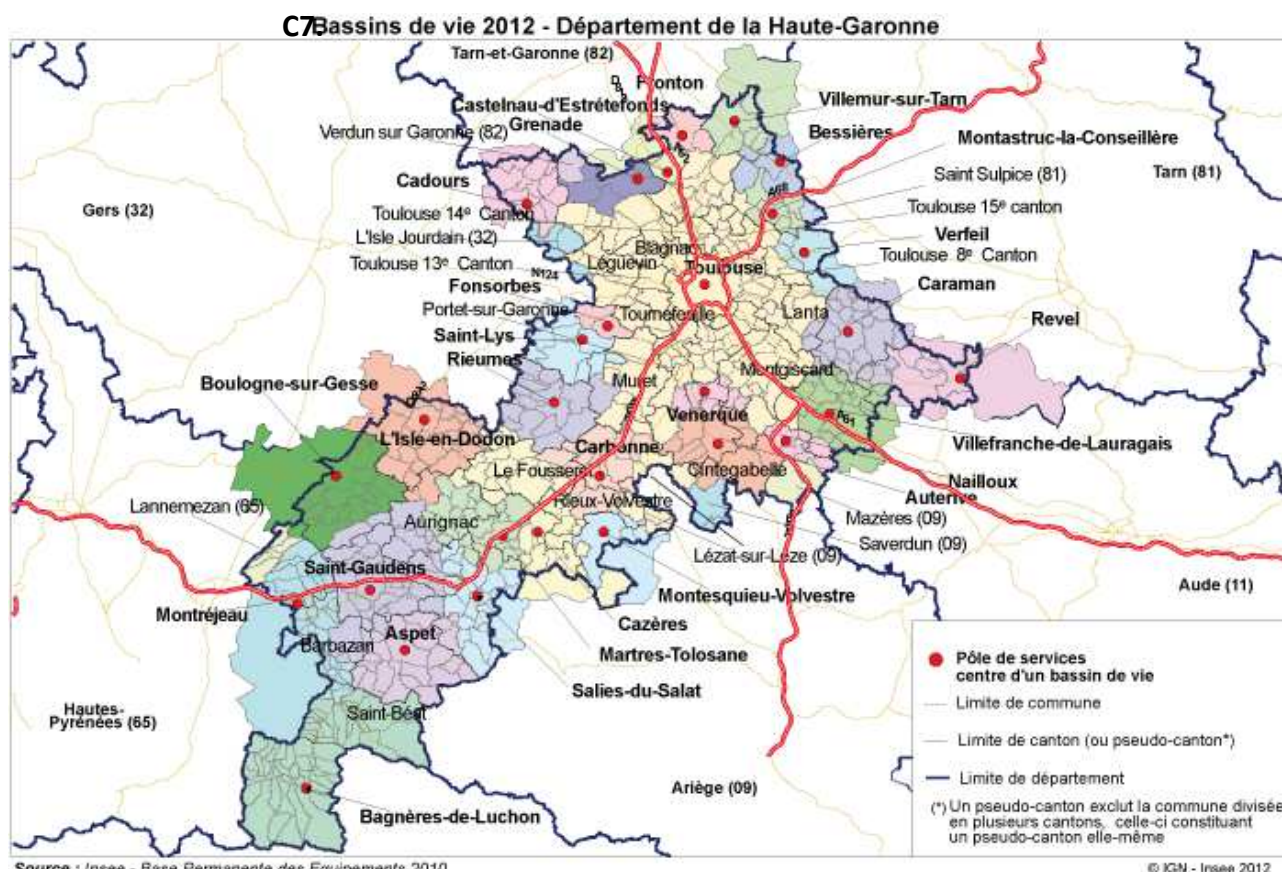
D'après la définition de l'INSEE, « Le découpage de la France « en bassins de vie » a été réalisé afin de faciliter la compréhension de la structuration du territoire de la France métropolitaine. Le bassin de vie est le plus petit territoire sur lequel les habitants ont accès aux équipements et services les plus courants.

Les services et équipements de la vie courante servant à définir les bassins de vie sont classés en 6 grands domaines :

- services aux particuliers
- commerces
- établissements éducatifs
- établissements de santé
- sports, loisirs et culture
- transports

Pour être «bassin de vie», un territoire doit compter au moins 16 des 31 équipements dits de gamme «intermédiaire», parmi lesquels : pompes funèbres, contrôle technique auto, auto-école, vétérinaire, supermarché, librairie papeterie, magasin de vêtements, chaussures, électroménager, meubles, articles de sports, bijouterie, collège, opticien, orthophoniste, analyses médicales, ambulance, athlétisme.

Il existe en Haute-Garonne, un réseau de villes moyennes attractives, de pôles d'équilibres périurbains et de bassins de vie. Une étude Insee redécoupe la Haute-Garonne en 29 bassins. Les cartographies ci-dessous, issues de cette étude INSEE, d'une étude de l'AUAT et de l'IGN, fournissent une représentation géographique des différents pôles d'équilibre du département.

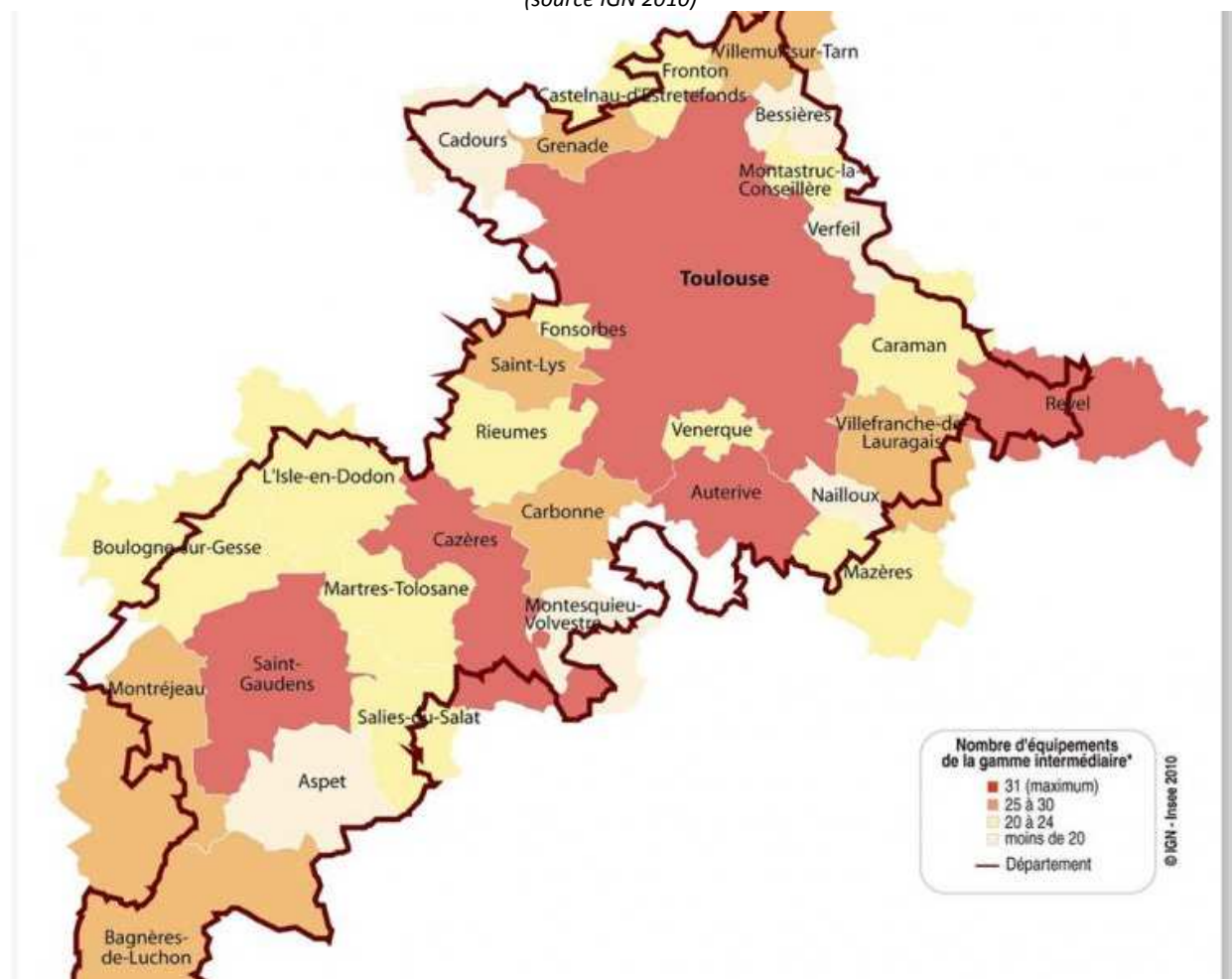


Source : INSEE. Base permanente des équipements 2010.

Note de lecture : Bagnères-de-Luchon est pôle de service, centre de bassin de vie et chef-lieu de canton

C8.REPRESENTATION GEOGRAPHIQUE DES EQUIPEMENTS DE GAMME INTERMEDIAIRE EN HAUTE-GARONNE

(source IGN 2010)



En dehors de Toulouse, quelques communes du département bénéficient d'un bon niveau d'autonomie et remplissent un rôle de rééquilibrage. Il s'agit :

- Dans la Vallée de la Garonne du pôle urbain de Saint-Gaudens (vocation administrative et économique, bassin d'emplois et de services),
- Dans le Nord-est, de Revel,
- Dans le centre du département : de Cazères, d' Auterive et de Muret (chef-lieu d'arrondissement)

Verfeil et Bessières, Cadours, Aspet et Nailloux possèdent moins de 20 services dits «intermédiaires», sur les 31 que compte la liste de l'Insee pour être défini comme «bassin de vie». Ces bassins de vie possèdent des services dits de proximité (la Poste, des écoles, pharmacies, taxis, salons de coiffure ou restaurants), mais ils manquent de services dits «intermédiaires» (supermarché, librairie, collège, laboratoire d'analyses médicales, ambulance, piscine, auto-école, mais aussi opticien, gardes d'enfants ou droguerie-bricolage). Mazères, Fronton ou Caraman comptent entre 20 et 25 services intermédiaires.

Des territoires à plusieurs vitesses :

Il convient de noter, dans le cadre de l'évolution de ces bassins de vie, des phénomènes qui auront une répercussion sur l'évolution des demandes d'interventions en matière de secours :

- **L'urbanisation galopante autour de Toulouse** : une métropole prépondérante (3 intercommunalités urbaines, activités économiques..),
- **Au-delà de Toulouse, la croissance de la population dans l'aire urbaine est aussi très forte** avec un rythme de croissance de 1,9% par an. Les communes de banlieue, situées sur l'ouest de l'agglomération, le long d'un arc reliant Aucamville à Muret, progressent le plus fortement. Le développement de la couronne périurbaine se renforce, une quinzaine de communes périphériques dépassent, aujourd'hui, le seuil des 10 000 habitants.
- **On observe également de fortes croissances sur les franges du département en lien avec d'autres pôles d'attractivité** (Albi, Montauban, etc.).
- **L'étalement urbain, phénomène périurbain, engendre urbanisation continue, puis diffuse et peu dense** (SCOT Nord, Lauragais...). L'organisation est par endroit multipolaire et éclatée. Ces territoires périurbains sont dépendants de l'agglomération toulousaine, impactés par l'urbanisation anarchique et un niveau d'interventions croissants.
- **Des territoires à faible densité (montagnes et coteaux : vieillissement, isolement, reprise démographique lente...).**

Le Sud du département concentre plusieurs cas de figures rencontrés dans le reste du département :

- **Au nord de l'A64** existe une pression urbaine et démographique, les vocations agricole et résidentielle se concurrencent (confusion urbaine, mitage agricole).
- **Dans la vallée de la Garonne le rééquilibrage se réalise** autour du pôle urbain de Saint-Gaudens (vocation économique, bassin d'emplois et de services).
- **Dans le massif Pyrénées au sud de l'A64** : le territoire s'ouvre sur l'Espagne mais il est freiné par ses barrières naturelles (montagne). En revanche, cette contrainte naturelle est relativisée par la destination touristique du territoire (Bagnères-de-Luchon et Peyragudes : ski, thermo-ludisme, santé, notoriété patrimoniale et historique...). Mais il faut tenir compte de cette recrudescence d'activités touristiques saisonnière pour la couverture des risques et l'organisation opérationnelle.
- **Dans les collines Gasconnes au Nord et les coteaux des Comminges** : l'ouest est enclavé, le tourisme vert limité (Boulogne-sur-Gesse).

L'ampleur des phénomènes urbains et périurbains en matière d'habitat :

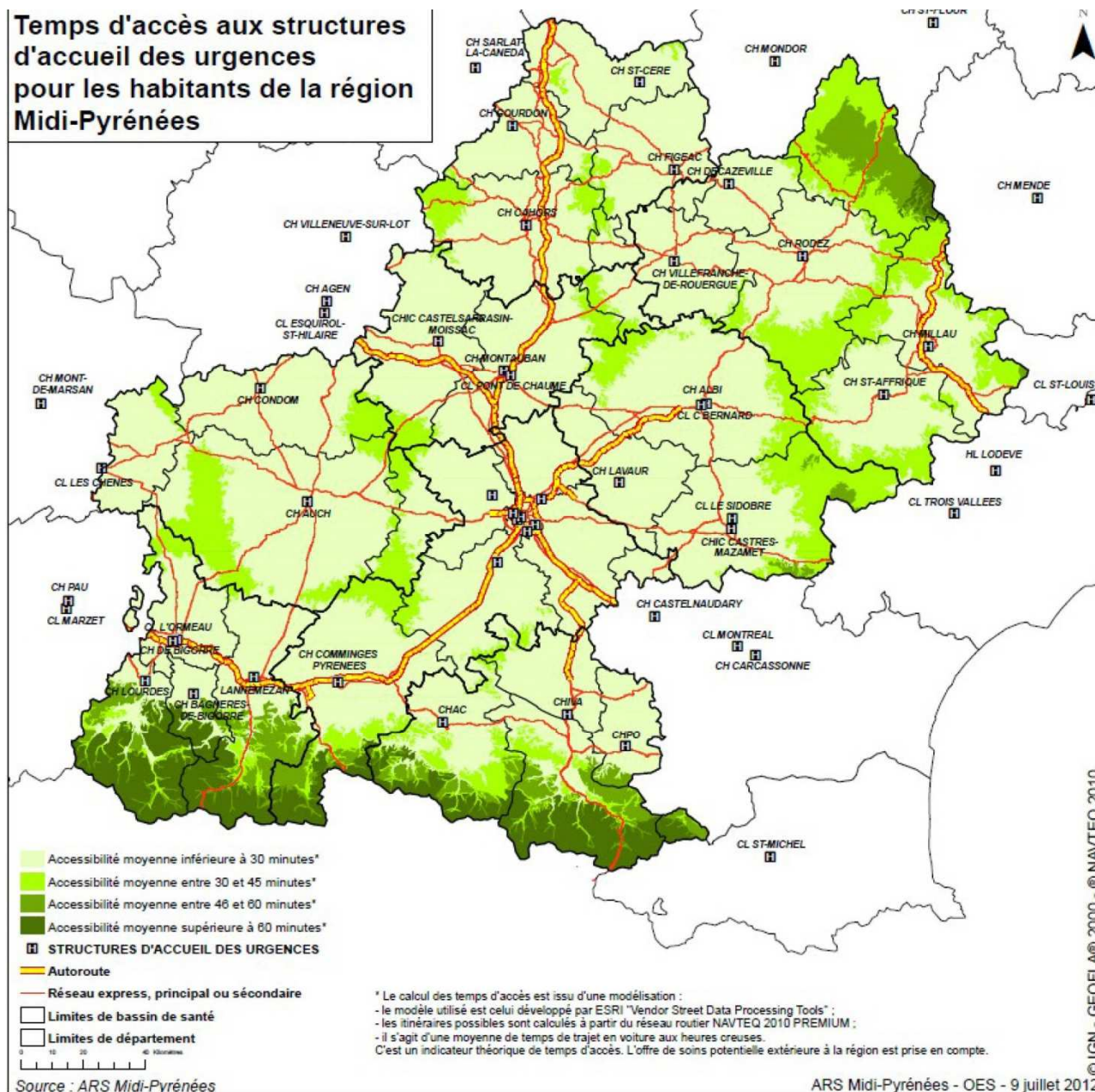
La forte **tendance à l'étalement urbain** s'explique par le fait que des territoires périphériques présentent un compromis « coût et disponibilité du foncier/éloignement des centres d'emplois » acceptable pour une partie des ménages, notamment les primo-accédants. Ces territoires sont l'objet d'une consommation foncière élevée ayant pour conséquence un mitage du paysage (ville en continue, habitat pavillonnaire et banalisation sur Saint-Lys et Grenade-sur-Garonne par exemple).

Ce phénomène a un effet sur le nombre d'interventions pour les sapeurs-pompiers.

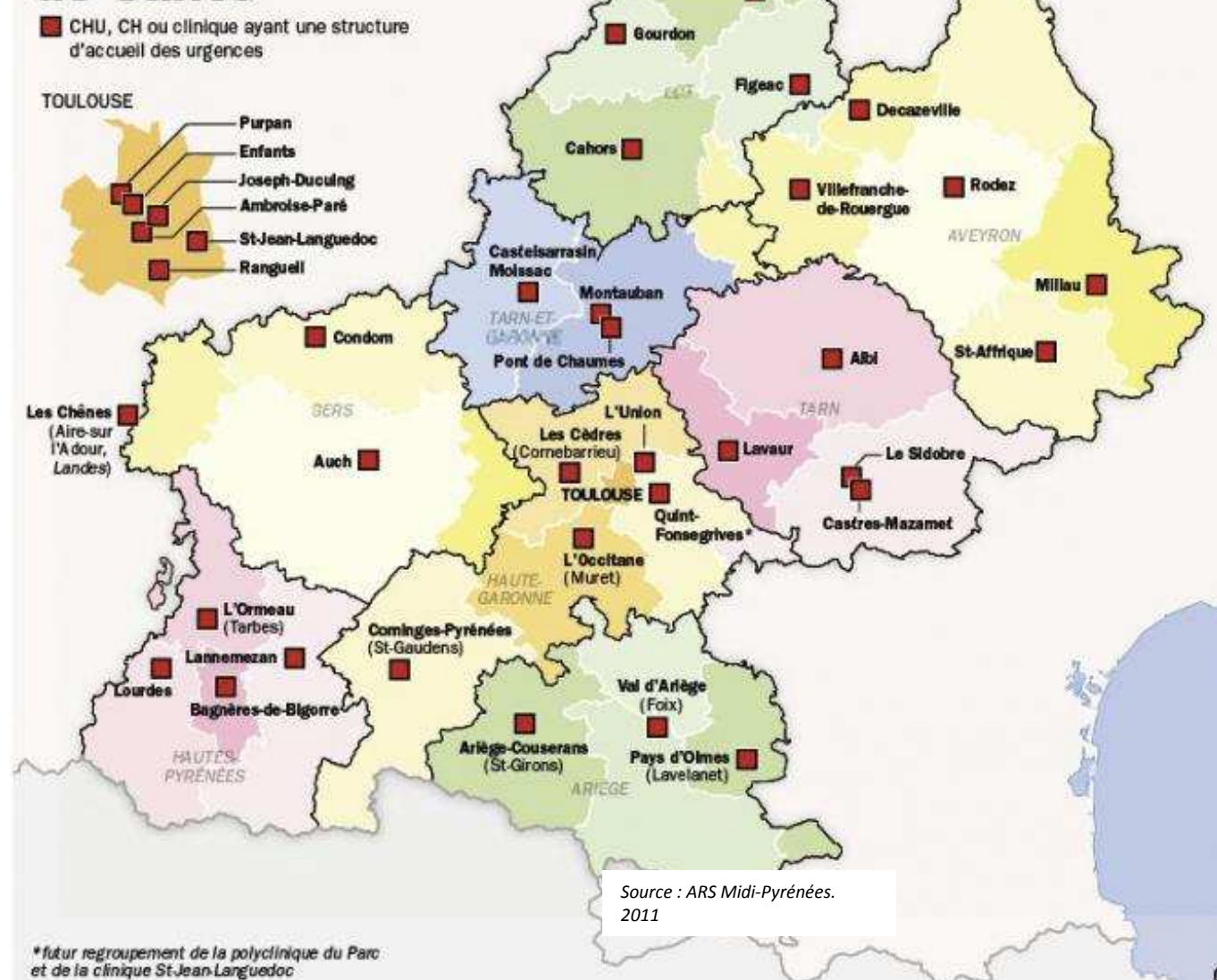
Les bassins de santé

Les secours de proximité sont assurés par les sapeurs-pompiers et les services de santé. En parallèle des bassins de vie, il est intéressant d'analyser la problématique des territoires isolés dans l'accès aux soins. La carte ci-dessous représente les temps d'accès aux structures d'accueil des urgences pour les habitants de Midi-Pyrénées. En Haute-Garonne, les zones de montagnes et les coteaux sont les plus isolés.

c9. Temps d'accès aux structures d'accueil des urgences pour les habitants de la région Midi-Pyrénées



C10. Les 33 bassins de santé



En réponse à cette question de l'isolement des territoires et des populations, l'Etat a réfléchi à une organisation du territoire en bassins de santé. L'ARS Midi-Pyrénées a publié une cartographie en 2011. Elle localise les différentes structures d'accueil d'urgence dans le département et les «bassins de santé» qui composent notre paysage sanitaire.

Chaque territoire doit couvrir tous les champs de la santé, des urgences aux soins, en passant par la prévention et le médico-social. L'enjeu étant la proximité et la lutte contre les déserts médicaux. Afin d'y parvenir, l'organisation en bassins de santé (6 en Haute-Garonne), la création de maisons de santé pluridisciplinaires (1 à Aspet et plusieurs en projet sur des zones identifiées en difficulté) et les pôles (regroupement sur un même territoire des professionnels de santé différents autour d'un projet médical, chacun conservant son lieu d'exercice et son autonomie) favorisent la proximité.

Une victime prise en charge par les sapeurs-pompiers est transportée vers une structure d'accueil. A défaut d'une présence médicale de proximité, les sapeurs-pompiers assurent souvent un premier niveau de réponse notamment car une partie de l'effectif des sapeurs-pompiers dépend du SSSM du SDIS (Service de Santé et Secours Médical : médecins, infirmiers, pharmaciens).

Les sapeurs-pompiers mettent en œuvre les secours de proximité en collaboration avec d'autres services publics (services de santé, gendarmerie...). Le maillage territorial et l'organisation de ces autres acteurs du secours de proximité ont forcément un impact sur le SDIS, sur les demandes opérationnelles et sur le volontariat. En effet, si un territoire est dépourvu ou manque de services de santé, les victimes auront besoin des SP pour assurer les transports sanitaires vers des établissements de soins de plus en plus éloignées (du fait de la disparition de certaines structures médicales de proximité). Par ailleurs, certains praticiens (médecins généralistes, infirmiers...) sont également SPV. En cas de carence de professionnels de santé sur un territoire, la prise en charge des victimes sera rendue plus difficile car il manquera de SPV professionnels de santé.

En résumé...

Il existe en Haute-Garonne, un réseau de villes moyennes attractives, de pôles d'équilibres périurbains et de bassins de vie apportant de bons niveaux de service de proximité.

Mais certaines évolutions représentent un nouveau défi pour l'organisation des secours :

- La croissance urbaine et le phénomène périurbain
- Les territoires enclavés et à faible densité
- La sollicitation saisonnière dans les territoires touristiques

D'autant que les sapeurs-pompiers volontaires subissent l'augmentation des coûts du foncier. Le SDIS va avoir des difficultés à conserver des SPV sur certains territoires.

L'articulation entre les bassins de vie et les bassins de santé dans les secours de proximité...

Les structures d'accueil d'urgence sont concentrées sur les bassins de vie principaux et certains territoires sont isolés.

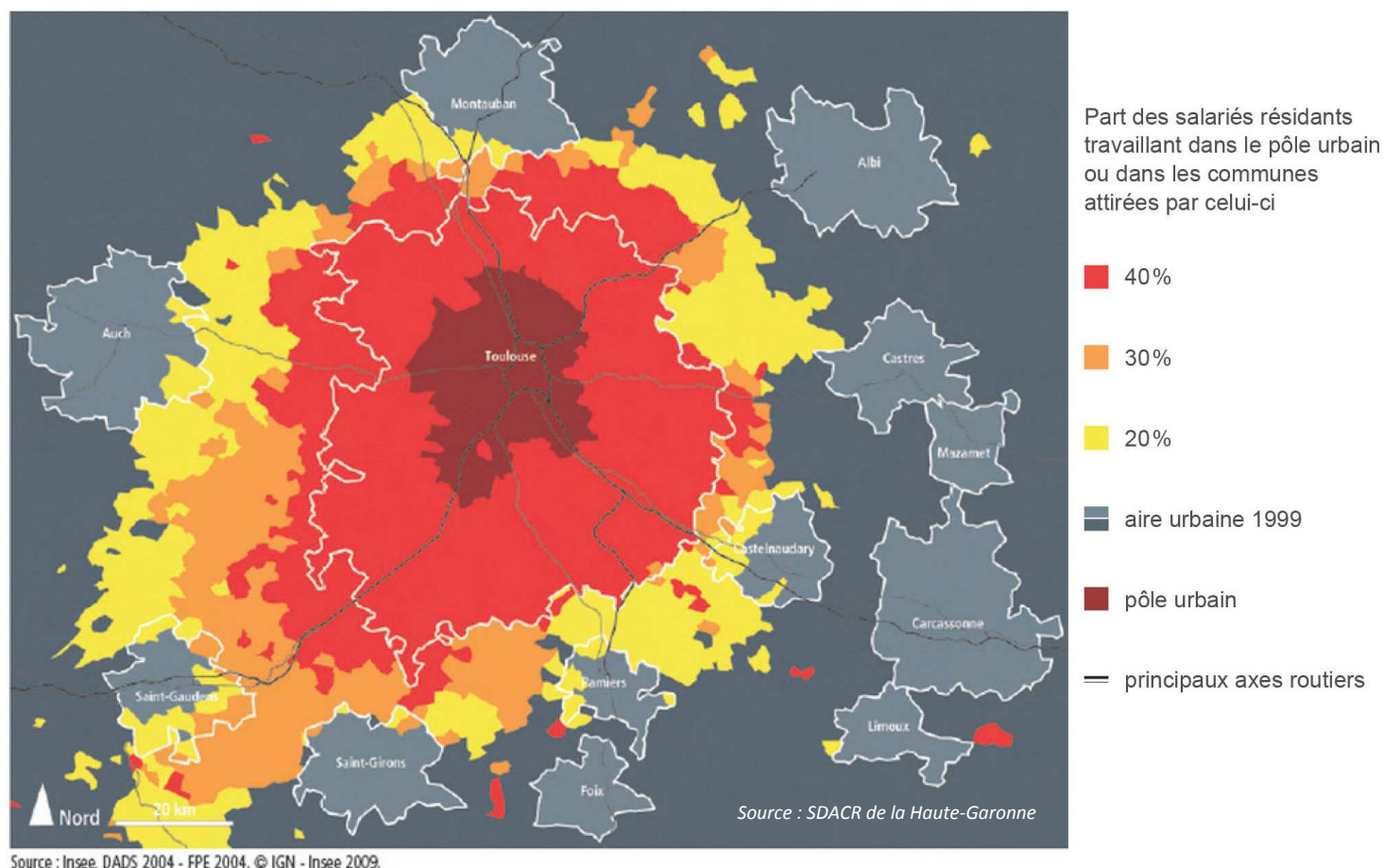
Services de santé et sapeurs-pompiers ont une interaction pour la mise en œuvre des services de secours de proximité.

D'autant qu'une partie de l'effectif des sapeurs-pompiers volontaires est composé d'infirmiers, de médecins et de pharmaciens : en l'absence de professionnels de santé sur le territoire, les casernes peuvent manquer de SPV médecins, infirmiers ou pharmaciens.

Les bassins d'emplois

Parce qu'ils vont avoir une incidence sur la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires (présence d'une ressource humaine active sur le territoire, disponibilité en journée) ou sur les risques (concentrations d'activités, risques spécifiques, augmentation des flux journaliers et mobilité), l'analyse des différents bassins d'emplois peut apporter un nouvel éclairage sur la problématique territoriale du volontariat.

L'aire d'influence du pôle urbain de Toulouse (c11).



Répartition des emplois dans l'aire urbaine

Si une dynamique **importante et globale de l'emploi s'affirme au regard des autres aires urbaines en France**, la croissance de l'emploi est très concentrée sur quelques territoires. Les chiffres ci-dessus démontrent la bipolarisation de la Haute-Garonne en matière de bassins d'emplois :

Chiffres clés (Source INSEE) :

14. NOMBRES D'EMPLOIS SUR TOULOUSE ET SAINT-GAUDENS

ZONE D'EMPLOI	TOULOUSE	ST-GAUDENS
NOMBRE D'EMPLOIS TOTAUX en 2010	624 218	19 442

1 > Une dynamique forte de la Grande agglomération, des SCOT Nord et Lauragais et une population active dépendante du pôle urbain et de sa zone d'influence :

L'industrie en Haute-Garonne est principalement centrée autour du pôle Toulousain, avec comme fer de lance l'aéronautique et l'espace, et depuis 2010 le campus de l'Oncopôle qui réunit industries de la pharmacie et chercheurs publics dans un ensemble unique.

Le fret : au nord de l'agglomération se trouve Eurocentre, pôle multimodal logistique qui bénéficie d'un faisceau ferroviaire entièrement automatisé et du Terminal Maritime de Toulouse, nouveau concept de port intérieur visant à faciliter le commerce maritime international.

L'armature universitaire, la deuxième de France, est répartie dans quatre pôles universitaires et 14 grandes écoles.

Enfin, trois pôles de compétitivité viennent assoir et diversifier l'économie toulousaine : Aerospace vallée Agrimip innovation CBS, industrie agro-alimentaire.

La croissance est concentrée sur le pôle urbain et se diffuse également dans ces secteurs vers le périurbain (dans le Lauragais par exemple avec l'artisanat, l'économie traditionnelle et identitaire de la marquetterie à Revel, le tourisme avec le canal du midi, paysage, bastides...).

Au-delà, seuls les centres bourgs accueillent une croissance de l'emploi de manière significative.

2 > Le SCOT Sud (centre du département), un territoire en demi-teinte.

En proximité de la grande agglomération toulousaine, il bénéficie d'une économie résidentielle (ensemble des entreprises ayant pour but la satisfaction des besoins de proximité des habitants), mais aussi d'espaces ruraux et agricoles importants.

Cependant, la sphère productive y est en difficulté, le tissu de PME très fragile, les sites éparpillés et concurrentiels, le tourisme peu valorisé, et les filières peu structurées. Le petit commerce de bourg y est menacé car le secteur est dépendant de la grande agglomération toulousaine.

Les difficultés y seront d'autant plus prégnantes en limite du pays Comminges-Pyrénées.

3 > Dans le Sud du département, Il existe des bassins d'emploi de rééquilibrage qui compensent les territoires isolés.

Saint-Gaudens (l'activité industrielle de grands groupes internationaux, des entreprises régionales et une sous-traitance variée et qualifiée : papèterie, recherche géophysique...) et Bagnères de Luchon (pôle touristique Pyrénéen).

Les territoires ruraux et isolés (coteaux, montagnes) sont caractérisés par des bassins d'emplois en difficulté sur lesquels il est difficile de trouver un emploi.

Dans ces secteurs, d'après le SDACR « Le chômage de longue durée est particulièrement marqué au regard des autres zones rurales de la région. L'économie est fondée sur le service aux particuliers et une présence forte de l'activité artisanale. En 2006, 44% des chefs d'entreprises avaient plus de 55 ans et leurs entreprises employaient généralement que très peu de personnes ».

En résumé...

Les conséquences pour les secours de proximité...

L'emploi est localisé dans l'aire urbaine : ce qui génère des déplacements importants vers ces secteurs et génèrent des interventions.

En dehors des communes d'équilibres, les bassins d'emploi sont en difficulté dans le Sud et dans les territoires enclavés.

Par manque d'emplois sur place, la ressource humaine SPV est difficile à pérenniser sur ces aires d'intervention.

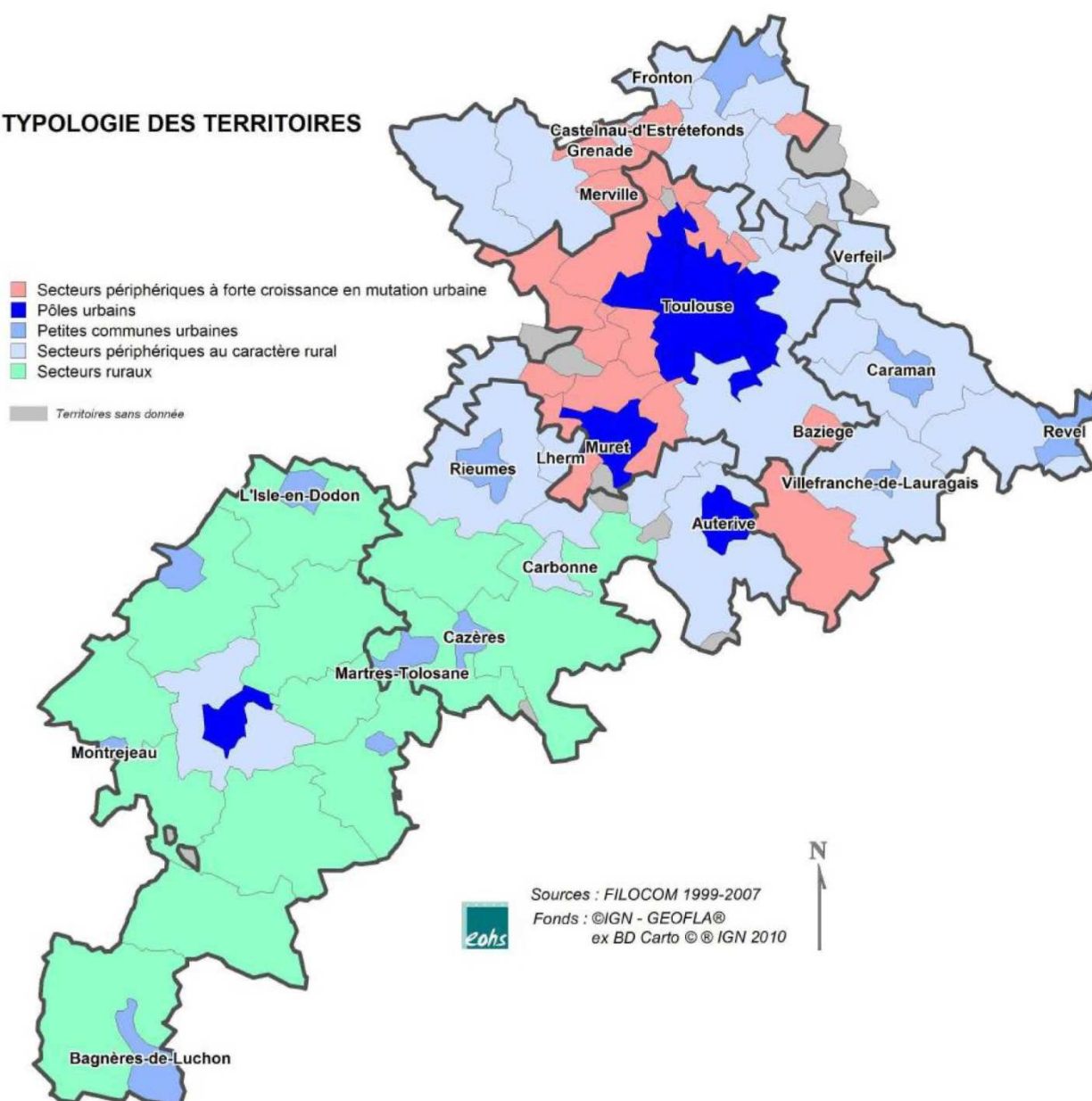
1.2 > TYPOLOGIES DE TERRITOIRES

Le diagnostic précédent révèle des phénomènes dans différents bassins de vie (urbains, périurbains ou ruraux). Au-delà de l'organisation administrative et opérationnelle traditionnelle, il est possible d'intégrer ces phénomènes dans des catégories et de créer des typologies de territoires. Cette classification va permettre de mieux cerner les dynamiques et les enjeux en fonction de catégories de territoires, et d'apporter un éclairage nouveau à l'analyse du volontariat en Haute-Garonne.

Elle s'inspire d'ailleurs de l'étude du PDH (Plan Départemental de l'Habitat de la Haute Garonne) qui définit 5 grandes types de territoires représentés dans la cartographie suivante :

- Les pôles urbains
- Les secteurs périphériques à forte croissance, en mutation urbaine
- Les petites communes urbaines des secteurs à caractère rural
- Les secteurs périphériques à caractère rural
- Les secteurs ruraux

C12. TYPOLOGIE DES TERRITOIRES



5 grands types de territoires obtenus par la typologie

Cette typologie, nous précise le PDH, ne contredit pas les SCOT mais elle est fondée sur une autre logique et sur les tendances observées. Cette méthodologie fait émerger 5 groupes de territoires ayant des caractéristiques spécifiques, ce qui ne signifie pas cependant que tous les territoires appartenant à un même groupe soient complètement identiques.

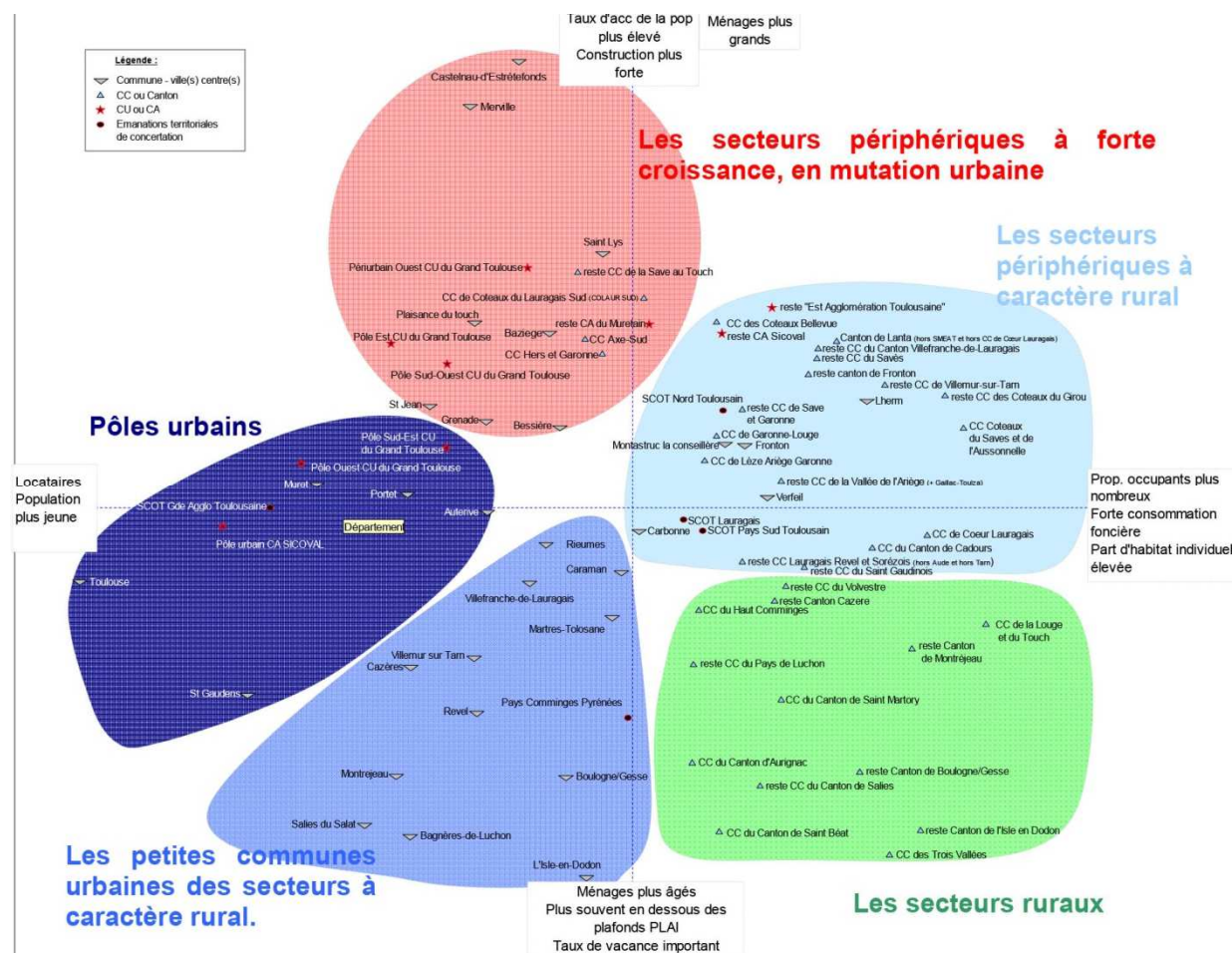
Cette approche permet de s'affranchir des découpages administratifs ou politiques et d'identifier au sein de territoires différents, des secteurs ou communes (lorsque la donnée est connue) ayant toutes proportions gardées, des enjeux similaires.

**ENJEUX POUR LES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES
EN FONCTION DES TYPOLOGIES DE TERRITOIRES :**

1. Les pôles urbains	Croissance urbaine, sollicitations, ville dense
2. Les secteurs périphériques à forte croissance, en mutation urbaine	Étalement urbain et phénomène périurbain, sollicitations (nombres d'interventions par an et par centre)
3. Les petites communes urbaines des secteurs à caractère rural	Rééquilibrage territorial, mais dépendance de l'emploi à l'agglomération toulousaine en journée par manque d'effectifs en journée
4. Les secteurs périphériques à caractère rural	Croissance démographique plutôt faible. Manque d'emploi sur place, accessibilité, désertification et manques d'effectifs, vieillissement et isolement des populations, manque d'autres services publics sur le territoire
5. Les secteurs ruraux	Croissance de la population faible, manque d'emploi sur place, accessibilité, désertification et manques d'effectifs, vieillissement et isolement des populations, manque d'autres services publics sur le territoire

Cette typologie permet une lecture différente du territoire :

65. TYPOLOGIE DE TERRITOIRES EN HAUTE-GARONNE



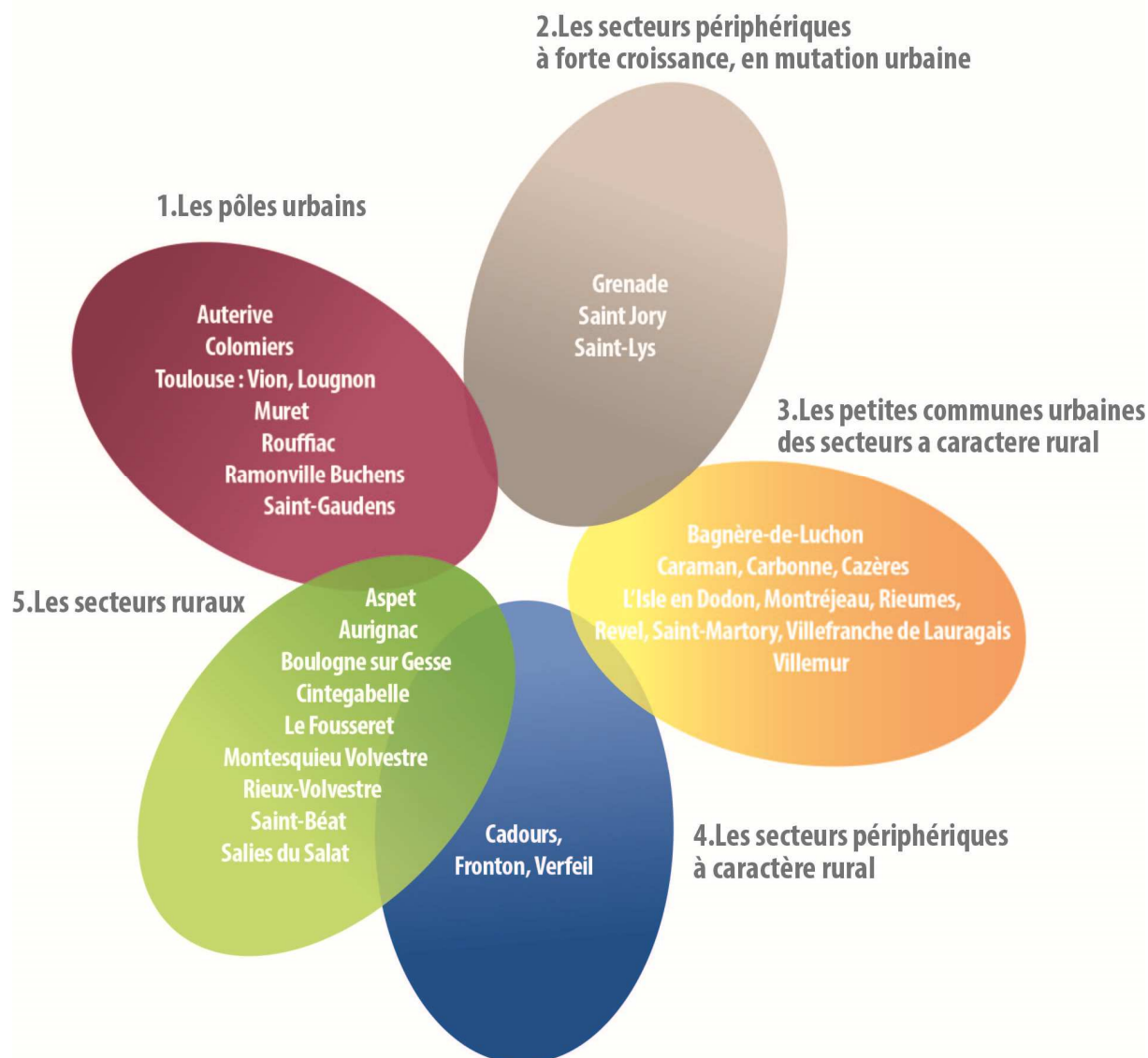
Partant de cette nouvelle lecture de la Haute-Garonne, il va être désormais possible d'intégrer les centres de secours volontaires et mixtes dans ces catégories de territoires, et de faire ressortir les problématiques qui apparaissent en fonction de ces catégories. Puis, à l'aide d'indicateurs (effectifs, nombres d'interventions par an, capacité et délai de réponses à l'appel...), de sélectionner deux centres de secours emblématiques de typologies de territoires différentes afin de les étudier sur le terrain, et d'en analyser les enjeux.

En reprenant la classification de la carte du PDH, il est possible de classer les centres de secours de la Haute-Garonne de la façon suivante :

CLASSIFICATION DES CENTRES DE SECOURS

TYPES DE TERRITOIRES	CENTRES DE SECOURS
1.LES POLES URBAINS	Toulouse : Vion, Loughnon Ramonville Buchens Rouffiac Colomiers Auterive Muret Saint-Gaudens
2.LES SECTEURS PERIPHERIQUES A FORTE CROISSANCE, EN MUTATION URBAINE	Grenade Saint-Lys Saint Jory
3.LES PETITES COMMUNES URBAINES DES SECTEURS A CARACTERE RURAL	Rieumes Cazères Caraman Carbonne Revel Villefranche de Lauragais Villemur L'Isle en Dodon Bagnère-de-Luchon Montréjeau Saint-Martory
4.LES SECTEURS PERIPHERIQUES A CARACTERE RURAL	Fronton Verfeil Cadours
5.LES SECTEURS RURAUX	Cintegabelle Le Fousseret Rieux-Volvestre Montesquieu Volvestre Aspet Saint-Béat Salies du Salat Aurignac Boulogne sur Gesse

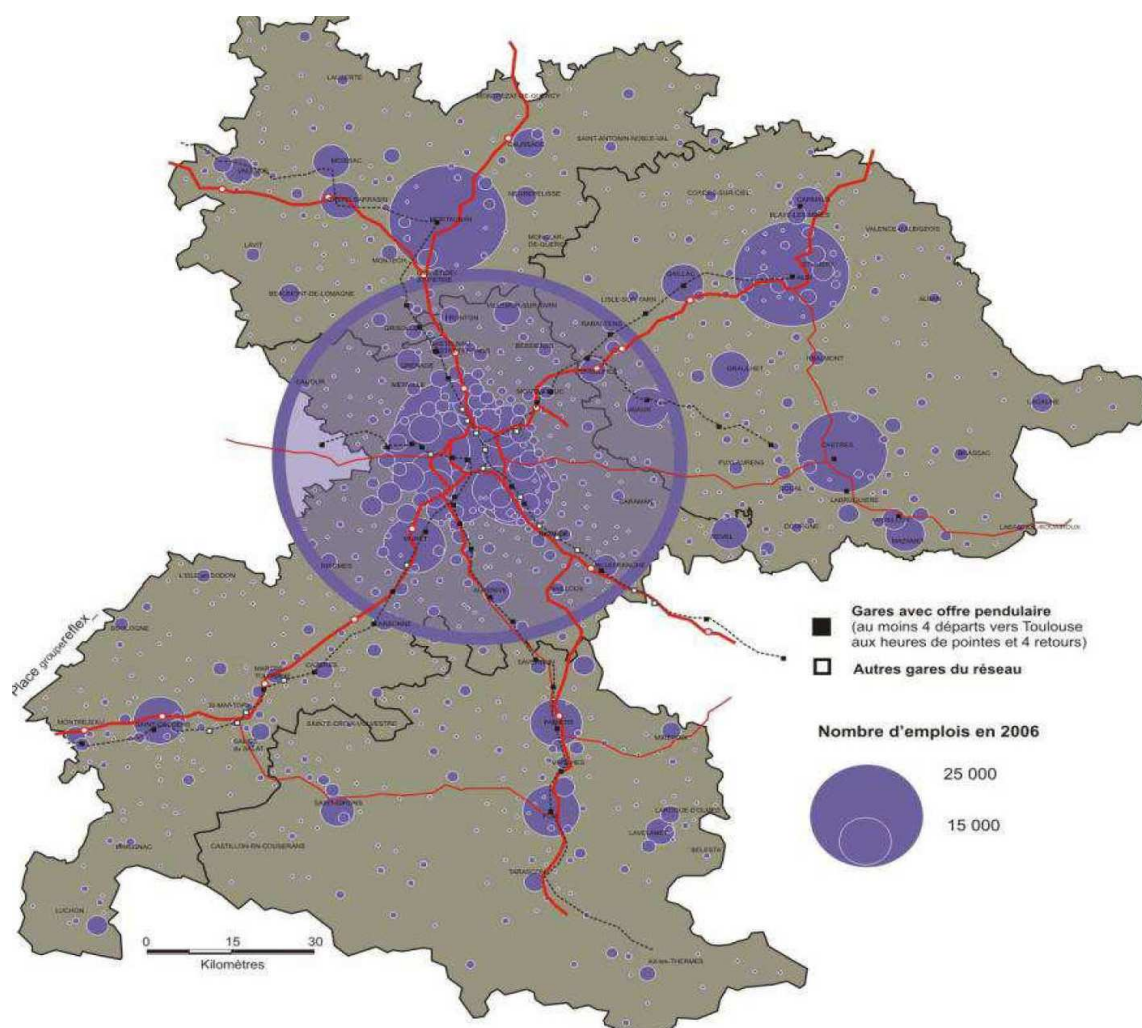
Classement des centres de secours de la Haute-Garonne au sein des typologies de territoires (représentation graphique)



A partir de cette typologie, il est intéressant d'identifier les difficultés opérationnelles rencontrées en fonction des catégories de territoires.

La localisation d'emplois sur le territoire est un indicateur important pour comprendre l'évolution des demandes de services de secours, mais explique aussi la disponibilité de la ressource humaine pour répondre à cette demande.

C13.LOCALISATION DES EMPLOIS EN HAUTE-GARONNE



Source : contribution de l'Etat à l'élaboration du Plan Départemental de l'Habitat – Cabinet Place.

Le tableau ci-dessous présente les secteurs périphériques à forte croissance en mutation (source AUAT INTERSCOT).

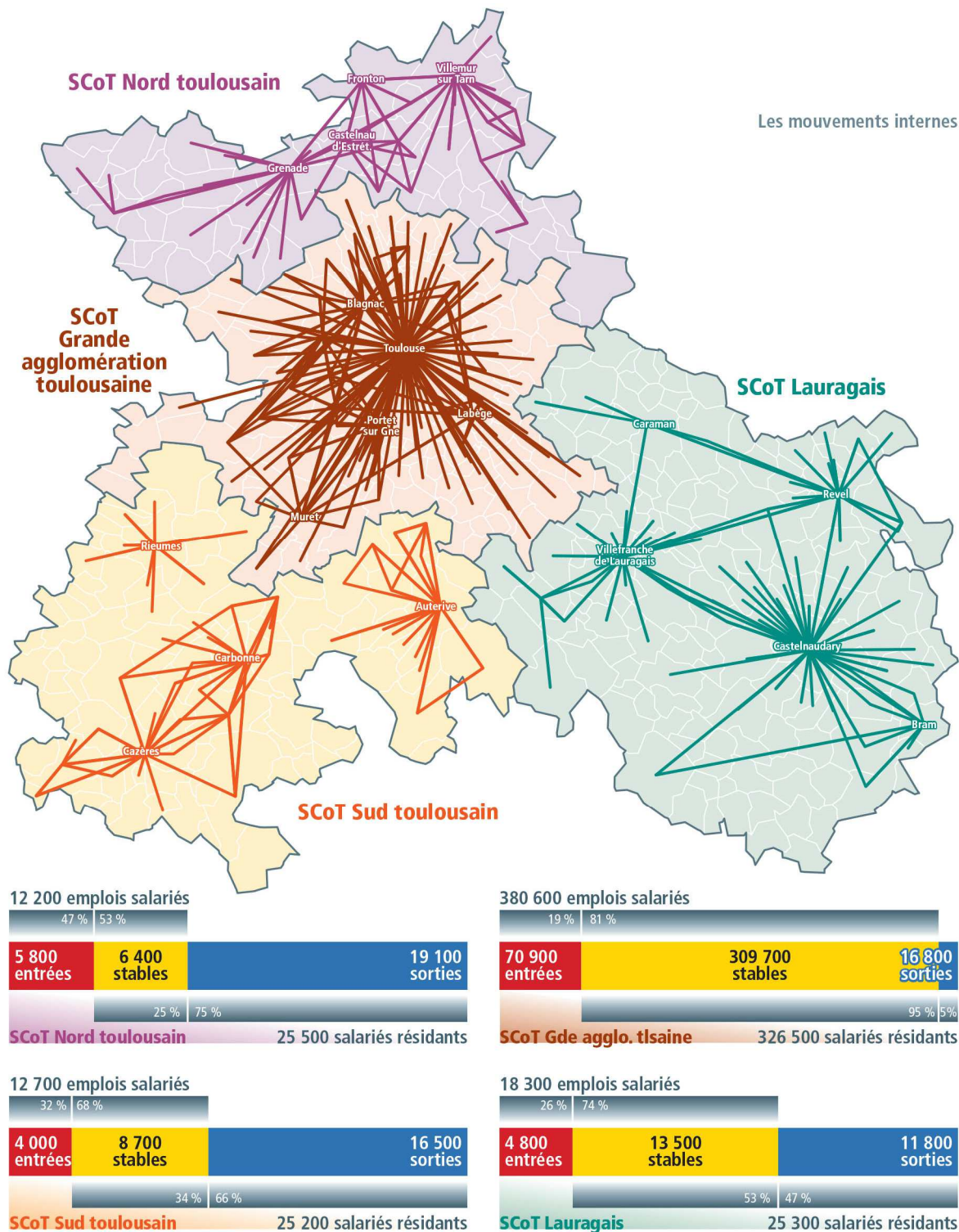
T5.EVOLUTION DU NOMBRE D'HABITANTS ENTRE 1990 ET 2005 DANS LES COMMUNES DE ST-LYS, ST-SULPICE, CASTELNAU D'ESTRETEFONDS, NAILLOUX ET MONTASTRUC-LA-CONSEILLERE

	1990-1999	1999-2004/2005
Saint-Lys	100	400
Saint-Sulpice	50	320
Castelnau d'Estretfonds	30	200
Nailloux	20	110
Montastruc-la-Conseillère	40	100

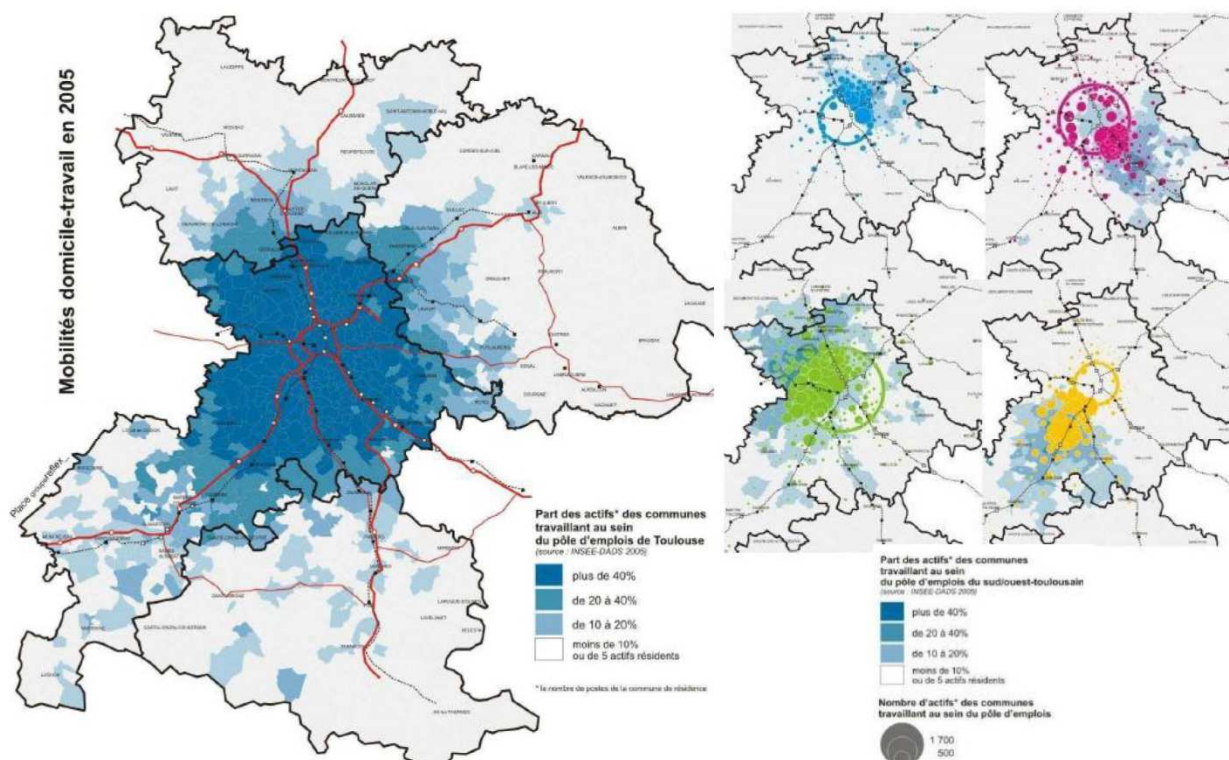
Il en ressort le constat suivant : le phénomène périurbain impacte les centres de secours positionnés sur ces types de territoires, avec comme conséquence la possible difficulté de réponses à une demande croissante (sur Saint-Lys par exemple).

Dans ces territoires à forte croissance démographique, le SDACR met en évidence le lien entre les emplois et le nombre d'interventions sur les risques courants :

C14. DEPLACEMENTS QUOTIDIENS DANS L'AGGLOMERATION TOULOUSAINE



Cela correspond à la **LOCALISATION DES MOBILITES DOMICILES TRAVAIL (C15) :**



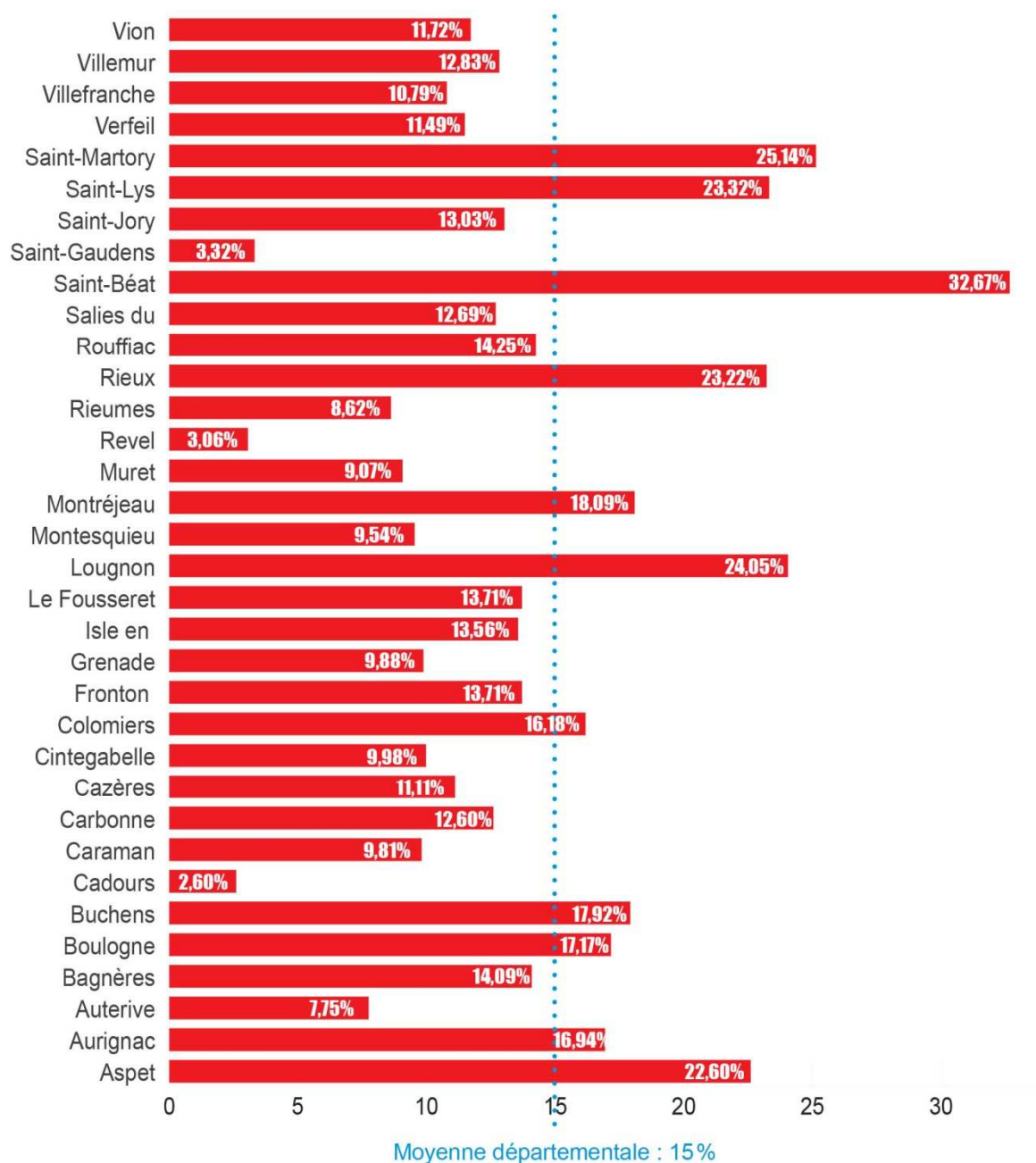
MOBILITES DOMICILE-TRAVAIL EN 2005

Source : contribution de l'Etat à l'élaboration du Plan Départemental de l'Habitat – Cabinet Place.

Cette lecture en typologie permet d'approcher les territoires en fonction des problématiques rencontrées. A travers un indicateur important : le pourcentage de renforts demandés sur le secteur de 1^{er} appel/opérations réalisées, le SDACR met en évidence les centres de secours qui peuvent être confrontés à des difficultés pour atteindre les objectifs d'équité, de proximité, d'accessibilité et de qualité du service public des secours.

G6.REPRESENTATION DES BESOINS DE RENFORTS DES CIS

Pourcentage de renforts demandés sur le secteur de 1^{er} appel / Opérations réalisées



Source : SDACR

En reprenant la typologie précédente, on constate que 11 centres de secours dépassent la moyenne départementale :

- **3 dans les pôles urbains** (Lougnon, Ramonville Buchens et Colomiers)
- **1 dans les secteurs périphériques à forte croissance en mutation urbaine** (Saint-Lys)
- **2 dans les petites communes urbaines de secteurs à caractère rural** (Saint-Martory, Montréjeau)
- **5 dans les secteurs ruraux** (Boulogne-sur-Gesse, Saint-Béat, Rieux-Volvestre, Aspet, Aurignac).

Partant de ce constat, des centres de secours peuvent être ciblés en fonction des typologies de territoire auxquelles ils appartiennent et des problématiques qu'ils rencontrent.

Les centres de secours professionnels étant exclus de l'étude, il pourra être envisagé d'étudier sur le terrain :

TYPLOGIE DE TERRITOIRE	CENTRE DE SECOURS
1. POLES URBAINS	Colomiers (CIS mixte)
2. SECTEURS PERIPHERIQUES A FORTE CROISSANCE, EN MUTATION URBAINE	Saint-Lys (CIS volontaire)
3. PETITES COMMUNES URBAINES DES SECTEURS A CARACTERE RURAL	Montréjeau (CIS volontaire) Saint-Martory (CIS volontaire)
5. SECTEURS RURAUX	Rieux-Volvestre (CIS volontaire) Aspet (CIS volontaire) Saint-Béat (CIS volontaire) Aurignac (CIS volontaire) Boulogne sur Gesse (CIS volontaire)

La troisième partie de cette analyse doit mener à étudier et comparer deux centres de secours appartenant à deux types de territoires différents, qui subissent des contraintes différentes dans leur capacité à assurer un service de secours de proximité.

Il serait intéressant de comparer les typologies ci-dessous :

Type 5 et type 1 :

- Secteur rural
- Et Pôle urbain ou secteur à forte croissance, en mutation urbaine

Au sein de cette liste, la direction du SDIS a donné son arbitrage sur le choix des centres de secours à étudier sur le terrain en fonction du contexte local (opérationnel, social, politique...).

En synthèse, le diagnostic du territoire fait apparaître les phénomènes suivants :

ATOUTS	FAIBLESSES
Géographie	
Une géographie diversifiée (coteaux, vallées, montagnes et cours d'eau)	Qui détermine l'accessibilité ou l'enclavement de certains territoires et donc leur isolement
Infrastructures et transports	
Un département bien desservi (traversé par de grands axes N/S, Est-Ouest)	Essentiellement structuré en direction du pôle urbain toulousain
Démographie	
Une attractivité forte du département	Centrée à 80% sur le Nord laissant le reste du département (à l'exception de quelques pôles urbains) à la marge
Bassins de vie	
Un réseau de pôles de proximité et d'équilibre	Concurrencé par la prépondérance du secteur urbain : organisation de l'espace (étalement urbain et phénomène périurbain), emploi, services de proximité...

Les grands enjeux vont résider dans cette bipolarité d'un département aux évolutions concurrentes, dont le Nord et en particulier le pôle urbain toulousain centralise tous les avantages (infrastructures, emplois, services...), mais aussi les excès (saturation de populations, des flux quotidiens...) avec tous les risques que cela comporte. L'enjeu est la maîtrise de cette croissance en milieu urbain et périurbain à la faveur d'un maintien de l'attractivité en milieu rural. Cet enjeu est crucial pour les services publics de proximité, et en particulier pour les sapeurs-pompiers. En ce sens, la typologie des territoires permet d'affiner ce constat.

CHAPITRE 2 > ANALYSE DES RISQUES

Les caractéristiques du territoire et ses mutations ont une incidence sur l'activité opérationnelle dont les sapeurs-pompiers volontaires tiennent compte dans le Schéma Départemental d'Analyse et de Couverture des Risques (SDACR).

Il permet de mettre en œuvre une réponse adaptée aux risques en fonction de leur catégorie, de leur occurrence et des secteurs d'intervention.

2.1 > L'IMPACT DES MUTATIONS TERRITORIALES SUR LES RISQUES COURANTS ET SUR L'ORGANISATION OPERATIONNELLE

Ils sont caractérisés par des événements de forte probabilité d'occurrence, mais dont l'importance est limitée. Les principales catégories d'opérations classées dans le risque courant sont (année de référence : 2011) :

- Le secours à personne (25 445 interventions par an, en moyenne)
- La lutte contre les incendies (6 093 interventions par an, en moyenne)
- Le secours routier (4 861 interventions par an, en moyenne)
- Les opérations diverses (8 365 interventions par an, en moyenne)

Un renouveau démographique récent a une incidence sur l'évolution des risques courants. La croissance continue de la population provoque une progression de cette catégorie de risques et une sollicitation plus importante des services de secours notamment sur le pôle urbain.

Face à l'essor démographique et à l'étalement urbain, les objectifs de l'INTERSCOT vont accentuer ce phénomène :

- La densification de la « Ville intense » (un parc de logement dense implique une probabilité d'occurrence du feu d'appartement en hausse et des feux d'habitations plus complexes à traiter notamment avec le danger d'explosions de fumées).
- Le développement de centralités sectorielles dans des bassins de vie de rééquilibrage.
- Le développement de Baziège

L'analyse du risque...

Ces éléments révèlent une activité liée au secours à personnes beaucoup plus importante sur la ville de Toulouse et le pôle urbain. Parallèlement les missions évoluent vers une prise en charge plus technique et une réponse à des demandes de plus en plus fréquentes d'opérations différentes (interventions à domicile, prise en charge de personnes en difficultés sociales, engagement des secours pour pallier à une carence des services de santé de proximité ...). La demande d'assistance est de plus en plus forte. Il est de plus en plus difficile de faire un tri entre le prompt secours* et le besoin de transport sanitaire (tout transport d'une personne malade, blessée ou parturiente, pour des raisons de soins ou de diagnostic sur prescription médicale ou en cas d'urgence médicale, effectué à l'aide de moyens de transports terrestres, aériens ou maritimes,

*Le **secourisme** ou **prompt secours** ou **secours à victimes** (SAV) désigne, en France, les premiers gestes d'urgence pratiqués par des personnes ayant des connaissances nécessaires, des secouristes bénévoles ou des sapeurs-pompiers : « le prompt secours se caractérise par une action de secouristes agissant en équipe et visant à prendre en charge sans délai des détresses vitales ou à pratiquer sans délai des gestes secourisme. Il est assuré par des personnels formés et équipés. Son intérêt réside dans son caractère réflexe, il ne doit en aucun cas conduire à des actions relevant de la compétence des smur, des médecins généralistes, et/ ou des ambulanciers privés voire du simple conseil. » (circulaire n° 151 [1] du 29 mars 2004 relative au rôle des SAMU, des SDIS et des ambulanciers dans l'aide médicale urgente, ministère de la Santé et ministère de l'Intérieur français).

spécialement adaptés à cet effet). Sur ce point le SDACR pointe d'ailleurs un manque d'ambulances privées disponibles pour assurer les transports de malades. En raison de ces différents éléments, les déplacements quotidiens sont en constante augmentation et le trajet parcouru de plus en plus long pour les secours. En revanche, le bilan des accidents corporels poursuit son évolution à la baisse.

Dans le Sud, Le vieillissement de la population a une double influence sur la distribution des secours : du fait d'une présence de population plus âgée et par manque de services de soins de proximité les sollicitations pour secours à personne sont en constante augmentation.

2.2 > L'IMPACT DES RISQUES PARTICULIERS SUR L'ORGANISATION OPERATIONNELLE

Ce sont des événements à faible probabilité d'occurrence et forte gravité.

Le risque inondation

La Haute-Garonne est exposée à deux types d'inondations. Les crues, parfois fréquentes de ses rivières ne font pas de victimes mais ont des conséquences matérielles qui peuvent s'avérer lourdes

Le risque mouvement de terrain

En Haute-Garonne, 147 communes sont concernées par ce risque. Elles sont essentiellement localisées dans les zones montagneuses du département et sur les rives droites de l'Ariège et de la Garonne.

Le risque sismique

Le risque sismique sur le territoire métropolitain français est classé comme moyen. En Haute-Garonne, le classement établi à partir du Décret du 22 octobre 2010, relatif aux zones de sismicité du territoire, définit un risque moyen dans le sud du département jusqu'à très faible dans le Nord.

Les feux de forêts

Sur le département, ce risque est présent sur les zones de montagne, le piémont et sur des massifs particuliers. 191 communes de la Haute-Garonne présentent un risque de feux de forêts.

Le risque rupture de barrage

Une rupture de barrage peut avoir des conséquences très graves sur les populations situées en aval. Cent quarante et une communes du département sont concernées par le risque de rupture d'un ou de plusieurs ouvrages.

Les tempêtes

Les tempêtes sont définies comme des phénomènes météorologiques provoquant des vents de plus de 90 km/h souvent accompagnés de précipitations violentes de pluies et parfois de grêles.

Les fortes précipitations neigeuses qui affectent les plaines du département peuvent aussi, par parallélisme de formes, entrer dans cette catégorie. Il n'existe pas de secteur plus exposé que les autres. Par contre, les conséquences sur les zones urbanisées sont plus importantes

Le risque industriel

L'industrie en Haute-Garonne est essentiellement concentrée sur l'agglomération toulousaine.

- Les entreprises nécessaires à la logistique d'une grande agglomération présentent aussi des risques particuliers
- Les dépôts de carburants ou de gaz, le traitement des déchets sont autant de générateurs de risques sur l'aire urbaine.
- Sur des zones plus rurales, ce sont les coopératives agricoles qui concentrent la plus grande part du risque.
- Le long de la Garonne, les zones industrielles de Boussens et de Saint-Gaudens, deux usines chimiques destinées respectivement à la production de produits phytochimiques et de pâte à papier représentent les principaux pôles industriels du sud du département.
- La réglementation des installations classées pour la protection de l'environnement permet de classer les établissements par rapport aux risques générés.
- Sur le département, 14 usines sont classées SEVESO et font donc l'objet de plans d'interventions adaptés.

Le risque de transport de matières dangereuses

Que ce soit par route, par rail ou par canalisation, le risque est particulièrement présent sur 175 communes qui sont situées le long des grands axes de communications ou dans l'agglomération toulousaine pour la desserte quotidienne des installations industrielles. Néanmoins, des accidents de transport de matières dangereuses peuvent se produire sur n'importe quel axe routier du département du fait de la livraison domestique de gaz et de carburant ou par le transport de produits phytosanitaires dans les zones agricoles.

Les risques émergents ou évolutifs

Liés aux activités de montagne dans les Pyrénées

Liés aux transports collectifs :

Les déplacements quotidiens (domicile – travail) sont en constante progression sur l'aire urbaine et plus généralement sur le département de la Haute-Garonne.

Liés aux zones urbaines :

Les zones urbaines sensibles (ZUS) rassemblent 5% de la population de l'agglomération toulousaine et près de 10% de la commune de Toulouse. En Midi-Pyrénées, le taux

d'atteinte aux biens est un des plus élevés de France et si le sentiment d'insécurité est en recul dans les ZUS, il demeure plus important qu'ailleurs. Le nombre de feux de véhicules et de poubelles sur l'agglomération toulousaine représente 50% des opérations « incendie » traitées dans le département.

Le terrorisme et les risques liés aux actes isolés

Le contexte géopolitique actuel nécessite une vigilance accrue sur le risque terroriste. Les directives de l'État en la matière impliquent une prise en compte de tous les risques d'attentats qu'ils soient nucléaires, biologiques, radiologiques ou chimiques, mais aussi des actes plus individuels et notamment des tireurs isolés.

En résumé...

La périurbanisation et la densification de la ville intense vont provoquer une augmentation de risques courants. Les centres de secours volontaires doivent répondre à cette demande en couronne périurbaine, mais aussi sur le pôle urbain, en renfort de centres professionnels.

Une activité liée au secours à personnes est de plus en plus importante et la ressource volontaire permet d'assurer ces secours sur tout le territoire.

Les risques particuliers sont des événements à faible probabilité d'occurrence mais qui peuvent être de forte gravité.

Dans ces situations, le maximum de renfort est nécessaire et la ressource volontaire permet de couvrir tout le territoire.

Qu'ils soient courants ou particuliers, une grande partie de la couverture des risques est mise en œuvre à l'aide de centres de secours volontaires. De ce fait, cette deuxième partie met en évidence les différentes évolutions qui ont une incidence sur le volontariat en Haute-Garonne :

- La densification de la ville intense et l'étalement urbain augmentent le nombre d'interventions
- Les bassins de vie et de santé isolés n'offrent pas un service suffisant aux citoyens, ce qui retentit sur les SPV.
- Certains bassins de vie et d'emploi en difficulté ne leur fournit pas suffisamment de services et d'équipements de proximité afin qu'ils puissent s'installer et demeurer sur place.

Le volontariat est donc une ressource sous tensions permanentes, tributaire d'évolutions générales qui le dépassent et rendent l'activité fragile et difficile à pérenniser. D'autant que l'engagement revêt des contraintes qu'il convient d'associer aux différentes facettes de la vie de ces hommes et de ces femmes : la vie professionnelle, la vie familiale, la vie sociale.

Enfin, l'analyse des différentes dynamiques territoriales et des risques fait apparaître des typologies de territoires, qui au-delà des frontières administratives sont dotés de caractéristiques identiques en fonction de leur démographie, dynamisme économique, bassins de vie, infrastructures. Dans ce contexte, l'engagement va être vécu différemment en fonction de ces typologies, et en fonction des problématiques rencontrées. Il est désormais souhaitable de s'intéresser au volontariat sous l'angle de l'engagement, des grands principes du volontariat, des profils des sapeurs-pompiers volontaires et de l'évolution de ces engagements. Cette étude permettra de mener des études de cas, et d'interroger des acteurs du volontariat sur le terrain sur deux différentes typologies de territoires.



PARTIE III **ENQUÊTE SUR L'ENGAGEMENT** **EN FRANCE ET ETUDE DE CAS** **EN HAUTE-GARONNE**



Crédit photos : François Canard

PARTIE III : ENQUÊTE SUR L'ENGAGEMENT EN FRANCE ET ETUDE DE CAS EN HAUTE-GARONNE

Les deux premières parties ont mis en évidence l'organisation des sapeurs-pompiers, le rôle du SDIS de la Haute-Garonne et la façon dont celui-ci répond à des besoins opérationnels qui évoluent. Les SPV jouent dans ce schéma, un rôle essentiel pour un maillage complet du territoire. Par leur appartenance et leur ancrage local, ils incarnent les forces vives du territoire. D'autant qu'ils mettent en œuvre ce service public en plus de leur activité professionnelle principale et de leur vie familiale. La troisième partie a donc pour objectif d'approfondir nos connaissances sur l'engagement des SPV. Dans cet objectif, l'étude de cas concrets dans deux centres de secours va permettre d'amener un éclairage nouveau sur la façon dont le volontariat est vécu dans des territoires aux caractéristiques différentes : un centre de secours en milieu rural (Rieux-Volvestre) et un centre de secours en milieu périurbain (Saint-Lys). L'enquête en milieu rural permettra de vérifier les hypothèses émises sur le lien entre bassin de vie, bassin d'emploi et disponibilité d'une ressource locale. Il convient d'analyser les évolutions en matière d'interventions, de nombre d'habitants, d'accessibilité et de voir si les différents effets constatés correspondent aux typologies déterminées précédemment. A l'inverse, l'étude d'un secteur périurbain permettra de vérifier si l'étalement urbain a un réel effet sur une commune proche de l'agglomération toulousaine en matière de populations, d'interventions et notamment de capacité à répondre à la demande. Cette comparaison fera émerger des similitudes et des différences sur la façon dont l'engagement est perçu localement par les SPV et leurs employeurs.

Mais dans un premier temps, il est nécessaire de s'interroger sur l'engagement volontaire, son cadre réglementaire national, son application en Haute-Garonne et sur les caractéristiques sociologiques des SPV.

CHAPITRE 1 > LES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES, DES HOMMES ET DES FEMMES « ENGAGÉS ».

Il est nécessaire d'appréhender la particularité d'une activité assimilée à du bénévolat et pourtant fortement encadrée, soumise à engagement, à certaines sujétions, mais aussi à des droits qui garantissent une mise en œuvre de façon la plus sereine possible compte tenu des contraintes qu'elle implique. Au-delà de l'engagement contractuel strict, il doit être perçu au sens large car il a un impact sur toutes les dimensions de la vie personnelle (activité professionnelle, familiale, vie sociale et amicale, environnement). De plus, par la nature même des activités (lutte contre l'incendie, secours à personnes, interventions spécialisées...), il implique une grande technicité et une forte implication physique et psychologique face à des situations opérationnelles parfois violentes et dramatiques. Le volontariat est assimilé à du bénévolat car tout citoyen peut (sous certaines conditions) devenir sapeur-pompier volontaire mais il s'en distingue complètement.

1.1 - L'ENGAGEMENT, UN STATUT A LA CROISEE DES CHEMINS : UNE ACTIVITE BENEVOLE NEANMOINS TRES ENCADREE.

Les volontaires sont des hommes et des femmes citoyens ordinaires qui, en parallèle de leur profession ou de leurs études et de leur vie familiale, ont choisi de se rendre disponibles pour se former aux activités opérationnelles et mettre régulièrement à jour ses connaissances afin de répondre à toute sollicitation opérationnelle émise par le centre de secours dont ils dépendent. Ils se forment et interviennent aux côtés des sapeurs-pompiers professionnels qui sont des fonctionnaires territoriaux recrutés sur concours. En France, il y a environ 80% de sapeurs-pompiers volontaires pour 20% de sapeurs-pompiers professionnels.

L'article 1 de la LOI n° 2011-851 du 20 juillet 2011 relative à l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires et à son cadre juridique précise :

« Le sapeur-pompier volontaire prend librement l'engagement de se mettre au service de la communauté. Il exerce les mêmes activités que les sapeurs-pompiers professionnels. Il contribue ainsi directement, en fonction de sa disponibilité, aux missions de sécurité civile de toute nature confiées aux services d'incendie et de secours ou aux services de l'Etat qui en sont investis à titre permanent... ». Les sapeurs-pompiers volontaires ont vocation à participer à l'ensemble des missions de sécurité civile ; ils concourent notamment aux actions de prévention, de formation et aux opérations de secours pour la sauvegarde des personnes, des biens et de l'environnement.

Elle définit donc « l'engagement citoyen en qualité de sapeur-pompier volontaire comme une activité reposant sur le volontariat et le bénévolat, exercée dans des conditions qui lui sont propres ». Il est d'une durée de cinq ans tacitement reconductible, sous réserve que les conditions d'âge et d'aptitude physique demeurent remplies. Il peut être suspendu pour raisons personnelles, pendant une ou plusieurs périodes, dans la limite d'un cumul de 5 ans ».

Cet engagement citoyen librement consenti et ouvert à tous n'exclut pas cependant des conditions d'accès :

- Avoir 16 ans au moins (consentement écrit du représentant légal pour les mineurs) ; âge minimum de 21 ans pour être officier
- Jouir de ses droits civiques
- Ne pas avoir fait l'objet de condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions
- Exercer l'activité de SPV avec obéissance, discrétion et responsabilité, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires et notamment de la Charte nationale du sapeur-pompier volontaire
- Être en situation régulière au regard des obligations du service national
- Remplir des conditions d'aptitude médicale et physique adaptées et correspondantes aux missions effectivement confiées
- Pour les sapeurs-pompiers volontaires du Service de Santé et de Secours Médical : détenir le diplôme de médecin, de pharmacien, d'infirmier ou de vétérinaire et être inscrit à l'ordre correspondant (tel que défini par le code de la santé publique). Engagement des étudiants en médecine admis en 2e année du 2e cycle (soit la 4e année) ou admis au 3e cycle (soit la 7e année) pour participer aux activités du service.

Si les règles générales qui définissent le statut des SPV sont identiques et applicables à tous les départements, les modalités de sélection des candidats et les critères mis en œuvre dépendent de la compétence de chacun des SDIS, lesquels disposent d'un assez large pouvoir d'appréciation, comme d'ailleurs pour le recrutement de tous leurs personnels quel que soit leur statut.

A ce sujet, une condition très importante de recrutement a été déjà évoquée : le critère de localisation des candidats au volontariat. En effet, afin de garantir un délai raisonnable d'intervention (notamment dans le cadre des astreintes à domicile), les SPV doivent remplir les conditions ci-dessous :

- Habiter à 13 minutes d'un centre mixte (professionnels et volontaires dans les effectifs : 6 en Haute-Garonne)
- Habiter à 8 minutes d'un centre de secours uniquement volontaire (25 en Haute-Garonne)

Compte-tenu d'un maillage territorial des centres de secours peu resserré, de l'enclavement de certains secteurs ruraux ou encore de l'engorgement de secteurs périurbains (délais de déplacements rallongés en raison des embouteillages par exemple), cette condition limite considérablement les possibilités de recrutement ou de disponibilité en journée.

L'engagement implique de correspondre aux critères de recrutement, il implique des obligations et des devoirs. Ceux-ci sont d'ailleurs réaffirmés dans la charte nationale que chaque sapeur-pompier volontaire doit connaître et signer. D'autres éléments du statut juridique des SPV amènent des droits et des obligations particulières, tels que la loi 96-370 de 1996 relative au développement du volontariat qui précise l'obligation de formation, de maintien des acquis et d'activités opérationnelles, mais également le droit à disponibilité sur le temps de travail pour participer à ces actions de formations et d'interventions. Ce qui est à négocier avec leurs employeurs.

D'après les textes, le SPV est donc un bénévole qui s'engage à assurer un service public, mais dont l'activité est très réglementée de façon à garantir un service public de qualité. C'est sur cet équilibre que repose l'activité SPV.

La procédure de recrutement en Haute-Garonne

Lorsque les conditions d'accès sont réunies, il convient en Haute-Garonne de se rapprocher de son centre de secours le plus proche afin de connaître les possibilités de recrutement et le cas échéant de passer un entretien auprès du chef de centre. Cela permet au candidat de connaître les conditions d'activités, et au chef de centre d'estimer si le profil du candidat correspond aux missions attendues. Dans le cas où le chef de centre valide la candidature, un dossier est adressé au Service départemental d'incendie et de secours (SDIS). Durant cette période, le candidat doit passer des tests d'aptitudes sportives, puis médicales auprès d'un médecin sapeur-pompier. A l'issue de cette étape, le dossier est présenté et entériné par le CCDSPV (Comité Consultatif Départemental des Sapeurs-Pompiers Volontaires : instance spécifique aux SPV présidée de plein droit par le président du conseil d'administration et comprenant un nombre égal de représentants de l'administration et de représentants élus des SPV. Elle se réunit au moins deux fois par an afin de donner des avis sur toutes les questions relatives aux sapeurs-pompiers volontaires : engagement et carrière, à l'exclusion de celles intéressant la discipline).

La Haute-Garonne organise deux sessions de recrutements par an : une formation initiale débute en début d'année civile, et la deuxième débute généralement en début d'année scolaire (janvier et septembre de chaque année). Une formation qui correspond aux fonctions de l'agent, et un déroulement de carrière évolutif sont calqués sur celui des sapeurs-pompiers professionnels.

Les sapeurs-pompiers volontaires sont engagés en principe au grade de sapeur (les candidats justifiant d'un diplôme au moins du niveau Bac + 3 peuvent être recrutés directement en tant que lieutenant de sapeur-pompier volontaire) pour une période de cinq ans tacitement reconduite. La première année constitue une année probatoire.

Tout sapeur-pompier volontaire bénéficie d'une formation initiale à la suite de son engagement d'une durée d'au moins trente jours à réaliser en trois ans maximum. Cette formation initiale adaptée aux missions exercées dans son centre de secours est composée des enseignements suivants : culture administrative, secours à personnes, incendie, secours routiers et interventions diverses. Elle permet d'obtenir un niveau identique à celui des sapeurs-pompiers professionnels.

A l'issue de sa formation initiale, le SPV est titularisé mais devra régulièrement mettre à jour ses connaissances dans le cadre d'une formation continue et de perfectionnement tout au long de sa carrière. Elle permet aussi de s'inscrire dans des logiques de carrière et d'avancement dans des grades de commandement.

Chaque année l'école départementale du SDIS de la Haute-Garonne publie un plan de formation à destination des 34 centres de secours et organise tous les stages qui vont permettre de former et mettre à jour les compétences de tous les sapeurs-pompiers du département (qu'ils soient professionnels ou volontaires).

Le renouvellement de l'engagement est ensuite subordonné à la vérification périodique des conditions d'aptitude physique et médicale. Par ailleurs, ces règles générales souffrent quelques exceptions (âge, engagement dans deux centres à la fois, militaires, élus...).

La carrière des sapeurs-pompiers volontaires se déroule à l'intérieur d'une hiérarchie comprenant :

- les sapeurs,
- les caporaux,
- les sous-officiers (sergents et adjudants),
- les officiers (lieutenants, capitaines, commandants, lieutenants colonels et colonels).

A chaque grade correspond une catégorie de fonction opérationnelle : à titre d'exemple un sapeur exerce des fonctions d'équipier, un caporal des fonctions de chef d'équipe (de deux personnes), et un sous-officier des fonctions de chef d'agrès (responsable d'un véhicule). Avec l'ancienneté et divers autres critères, les SPV peuvent avoir un vrai déroulement de carrière au sein de leur centre de secours et devenir notamment chefs de centre. Cette fonction qui nécessite l'acquisition de connaissances en management, implique énormément d'investissement et de responsabilité humaine, opérationnelle, administrative et logistique. En Haute-Garonne, tous les centres de secours volontaires sont dirigés par des chefs de centre volontaires qui pilotent les interventions et la vie de leur centre de secours en plus de leur activité principale (certains sont chefs d'entreprise, employés communaux, personnel administratif ou technique au SDIS...).

La durée d'engagement moyenne en Haute-Garonne est de 10 ans. Ce qui tend à diminuer par comparaison au passé : autrefois les SPV pouvaient consacrer 30 années de leur vie à rendre service à la population. Désormais, le niveau de plus en plus exigeant en matière de formation, la demande de plus en plus importante, les problématiques de bassins d'emploi et la versatilité des parcours de vie, rendent l'activité volontaire de plus en plus difficile à pérenniser. En ce sens les mutations de territoires ont une influence sur le volontariat.

La question de l'indemnisation

Par opposition aux pompiers professionnels, les sapeurs-pompiers volontaires ne sont pas rémunérés, mais indemnisés. Ils sont ainsi souvent appelés "pompiers bénévoles", bien qu'ils tirent des revenus de leur engagement (non imposables).

T6.INDEMNITE HORAIRE : MONTANT DE L'INDEMNITE HORAIRE SELON LE GRADE

SOURCE : ARRETE EN DATE DU 27 SEPTEMBRE 2013 FIXANT LE TAUX DE L'INDEMNITE HORAIRE DE BASE DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

GRADE	MONTANT HORAIRE
SAPEUR	7,60 €
CAPORAL	8,16 €
SOUS-OFFICIER	9,21 €
OFFICIER	11,43 €

Prestation de fidélité et de reconnaissance

Enfin, les SPV bénéficient d'une forme de retraite non professionnelle lorsqu'ils cessent leur activité en ayant atteint l'âge de 55 ans, et après avoir effectué au moins 20 ans de service. Appelée prestation de fidélité et de reconnaissance, son montant varie suivant le nombre d'années de service et le montant des cotisations facultatives éventuellement versées en tant que sapeur-pompier bénévole.

Du bénévolat très encadré et organisé

Le cadre réglementaire fixe donc la spécificité du statut des SPV : du bénévolat très encadré et organisé, bénéficiant de droits spécifiques mais devant obéir à des devoirs et ce afin de garantir la mise en œuvre d'un service public de proximité et de qualité. C'est l'originalité de ce système.

La charte nationale du sapeur-pompier volontaire (Décret n° 2012-1132 du 5 octobre 2012) rappelle notamment :

« Les sapeurs-pompiers sont des acteurs indispensables dans la sécurité nationale à laquelle concourent la sécurité intérieure, la sécurité civile et la sécurité économique. Le sapeur-pompier joue un rôle essentiel dans la sécurité civile qui a pour objet la prévention des risques de toute nature, l'information et l'alerte des populations ainsi que la protection des personnes, des biens et de l'environnement contre les accidents, les sinistres et les catastrophes par la préparation et la mise en œuvre de mesures et de moyens appropriés relevant de l'Etat, des collectivités territoriales et des autres personnes publiques ou privées.

*La loi rappelle, à cet égard, que les missions de sécurité civile sont assurées principalement par les sapeurs-pompiers professionnels et volontaires des services d'incendie et de secours, **qui assurent un maillage complet du territoire, propre à garantir l'efficacité des secours.***

L'activité de sapeur-pompier volontaire repose sur le volontariat et le bénévolat. Par son engagement, le sapeur-pompier volontaire prend part dans le cadre des principes de la Constitution de la République française à la construction d'une société fondée sur la solidarité et l'entraide. »

L'engagement des sapeurs-pompiers volontaires se trouve à la frontière du monde bénévole et de l'activité réglementée. Il se présente comme une forme originale d'activité comprenant à la fois du bénévolat et du salariat sans pour autant se réduire à l'un ou à l'autre. Le volontariat se situe dans cette tension permanente. Elle est d'autant plus prégnante que le SPV exerce une double vie et qu'il doit sans cesse résoudre les conflits entre les différentes facettes de son existence. Ce qui représente un des principaux points de crispation.

Il semble intéressant désormais de chercher à mieux connaître les SPV et la réalité de l'exercice de cette forme de volontariat ; leurs motivations, mais aussi les principaux freins à l'engagement. C'est ce qu'une approche sociologique qualitative et quantitative peut amener.

En résumé...

Le statut juridique des sapeurs-pompiers volontaires fixe un cadre à l'engagement.

Sont règlementées : les conditions d'accès, l'indemnisation, le déroulement de carrière, la discipline, et l'accès à une prestation de reconnaissance et de fidélisation.

Les SPV ont des droits et des devoirs, c'est ce que précise la charte nationale du sapeur-pompier volontaire (document qu'ils doivent signer lors de leur engagement).

Les SPV se situent à la frontière du bénévolat et du salariat. Ils mènent une « double vie » et doivent sans cesse réduire les tensions permanentes entre les différentes facettes de leur existence.

1.2 - LES VOLONTAIRES EN FRANCE : L'ETUDE MANA LARES EN DRESSE UN PORTRAIT DANS TOUTE SA DIVERSITE (MOTIVATIONS, PROFILS, FORCE ET FAIBLESSE, ENJEUX...)

Dans son discours de clôture du 115e congrès des sapeurs-pompiers qui s'est tenu à Rennes en novembre 2008, Michèle Alliot Marie (alors ministre de l'Intérieur), avait exprimé la volonté « de conforter et de soutenir le volontariat dans un cadre d'action attractif et protecteur ».

Dans cette perspective, elle a souhaité la création d'une commission (« Ambition volontariat », présidée par Monsieur Luc Ferry) chargée de mener une réflexion prospective en faveur du volontariat accompagnée de propositions. Afin d'alimenter cette réflexion, il est apparu nécessaire de conduire une étude sociologique qualitative et quantitative dont l'ambition était de mieux connaître les sapeurs-pompiers volontaires et la réalité de l'exercice de cette forme de volontariat en France.

Cette étude pilotée par la Direction de la Sécurité Civile (DSC) et la Délégation à la Prospective et à la Stratégie (DPS) et menée par Stéphane Chevrier et Jean-Yves Dartiguenave (bureau d'étude Mana Larès, université de Rennes, 2008) intègre quatre volets et vise à comprendre notamment, la dynamique du volontariat à partir des nombreux entretiens et tables rondes réalisés auprès de sapeurs-pompiers volontaires. Elle analyse les motivations des sapeurs-pompiers volontaires (valeurs, intérêts, contraintes...) mais aussi de ceux qui pourraient le devenir sur huit départements (Côtes d'Armor, Oise, Haut-Rhin, Nièvre, Dordogne, Lozère, Alpes-Maritimes, Rhône). Mana Larès a par ailleurs mené ses enquêtes auprès de la Direction de la sécurité civile (DSC), de la Fédération Nationale des sapeurs-pompiers de France (FNSPF), de l'Assemblée des départements de France (ADF), de l'Association nationale de directeurs des services départementaux d'incendie et de secours (Andsdis), du Mouvement des entreprises de France (Medef), de l'Union professionnelle artisanale et de la Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises (CGPME).

Par cette démarche ouverte aux employeurs de SPV, et par le choix de départements représentatifs de la diversité géographique nationale et de la diversité du volontariat, cette étude peut également s'avérer utile à la compréhension du volontariat en Haute-Garonne.

En effet, si dans chaque département les volontaires vivent à leur façon leur engagement volontaire, l'analyse de ces modes d'expression permet de repérer des points de convergences, des éléments structurants qui traversent et dépassent les singularités locales. Sur cette base, les auteurs ont cherché à repérer des grandes familles, dresser des « portraits robots » qui aident à mieux rendre compte de la pluralité des formes d'expression du volontariat au sein de leur environnement local.

Le monde du volontariat accompagne les mutations qui l'entourent : mutations internes des SDIS (qui va se poursuivre dans les années à venir), changements sociaux structurels, transformation des territoires liée à la péri-urbanisation, évolution des modèles familiaux et conjugaux, la mutation des modalités d'entrée dans l'âge adulte et de la jeunesse, l'avènement d'une société des loisirs... n'en sont que quelques exemples. Traditionnellement ancré dans le local, né en milieu rural, le volontariat s'urbanise à l'image des territoires, mais ces références, ces principes, ces valeurs... sont encore largement issus du monde rural où il est né.

Ainsi le volontariat se conjugue ainsi au pluriel. Il est important de rendre compte de cette diversité afin de saisir la complexité des enjeux de ce monde.

J'ai utilisé cette étude et j'en ai fait une synthèse sous forme de tableaux (l'étude originale consacrait un chapitre par typologie de valeurs ou de profils). Cette présentation permet d'avoir une vision globale des résultats de l'enquête, et d'en retenir les points les plus importants : notamment l'ancrage territorial des profils identifiés.

En revanche, l'étude porte sur un échantillon de SDIS en France, et n'a pas intégré le SDIS de la Haute-Garonne. Ce qui peut s'avérer vrai ailleurs n'est pas toujours transposable en Haute-Garonne. Il convient d'avoir cette dimension à l'esprit.

Les valeurs qui motivent les SPV

Dans un premier temps, il est intéressant d'étudier les valeurs qui motivent l'engagement volontaire. L'étude révèle qu'elles diffèrent en fonction de l'âge et du sexe. Le tableau ci-dessous synthétise les valeurs des jeunes, des seniors et celles des femmes.

JEUNES (15-19 ans)	SENIORS (environ 30 ans d'engagement)	FEMMES
60.4% ont envie de rendre service aux autres.	84.6% sont motivés par l'envie de rendre service aux autres.	37% expriment leur goût de l'action et de l'intervention.
47.2% expriment leur goût de l'action et de l'intervention.	34.6% expriment leur goût de la discipline et rigueur.	27.2% affichent leur goût de la discipline et rigueur.
35.8% aiment la discipline et la rigueur.	23.1% affichent leur goût de l'action.	18.5% des femmes exercent un métier proche du domaine de la sécurité ou du domaine médical.
32.2% sont fascinés par le monde des pompiers.	23.1% retrouver les copains, esprit d'équipe.	8.6% un drame personnel est à l'origine de leur engagement.
32.1% Perçoivent l'engagement comme un tremplin professionnel pour accéder aux métiers de la sécurité et des secours.	7.7% se disent fascinés par les engins et le matériel	

Dans le peloton de tête des valeurs, « le service aux autres », « l'action » et « la discipline » restent les principales motivations quels que soient la génération ou le sexe. En revanche, si les seniors étaient motivés par l'esprit d'équipe et la convivialité, les jeunes générations expriment une valeur beaucoup plus individualiste : un tremplin professionnel pour accéder aux métiers de la sécurité. Cela permet de mieux saisir les enjeux pour l'avenir, de comprendre la versatilité des jeunes générations pour lesquelles le volontariat n'est peut-être qu'une étape, par opposition aux générations précédentes qui consacraient toute la période de leur vie active au volontariat. L'apparition de la motivation « tremplin professionnel » démontre aussi l'inquiétude des jeunes générations face à un avenir professionnel incertain et la difficulté à s'insérer dans la vie active. Cette dimension ramène notre réflexion à la question des mutations des territoires, la problématique des bassins d'emploi et la difficulté à pérenniser la ressource volontaire sur des territoires en difficulté, et enfin l'enjeu de maintenir cette ressource humaine en emploi sur place.

En ce qui concerne les femmes, c'est un rapport plus « intime » à l'engagement qui semble inciter celles-ci (proximité de l'activité professionnelle principale, l'expérience d'un drame proche). Ce sera peut-être dans l'évolution des bassins de santé et des services de santé qu'il faudra envisager la possibilité de recruter et pérenniser l'engagement féminin.

Les typologies de SPV

L'analyse des valeurs qui motivent les sapeurs-pompiers volontaires permet de saisir l'évolution du profil des SPV. L'étude de Mana-Lares va plus loin et propose des portraits robots de SPV. Elle propose des typologies de SPV qui ne sont pas exhaustifs mais fournissent des grands traits de caractères communs et correspondent à un ancrage territorial.

Le tableau ci-dessous, retrace les grands traits de caractères des typologies proposées par Mana Lares.

TYPOLOGIE	TRAITS DE CARACTERE, VALEURS ET REFERENCES	ANCRAGE TERRITORIAL
Le villageois	• Sens civique et valeurs républicaines (drapeau, uniforme...) • Volontaire par attachement local ou volonté de s'intégrer. • Recherche la convivialité et la camaraderie, goût du collectif • Découragement parfois face à une organisation de plus en plus exigeante (départementalisation, hiérarchie, formation, aptitude médicale...) • Les indemnités ne sont pas ses principales motivations • Milieu masculin et viril • Incarnés par des professions qui entretiennent une certaine proximité avec le territoire : agriculteurs, artisans, commerçants, employés communaux	Les territoires de référence : • ruraux • de montagne ou de moyenne montagne, • excentrés • plus urbains disposant d'une forte identité communale ➔ <i>La dimension identitaire et l'attachement au territoire y sont plus forts. Face à l'isolement géographique, les habitants se sentent parfois le devoir de prendre en charge leur propre sécurité. Mais ces</i>

		<i>territoires peuvent être soumis, plus qu'ailleurs, à la désertification démographique ou au vieillissement de la population.</i>
Le militaire	• Recherche la convivialité et la camaraderie, goût du collectif • Plus attaché à l'institution qu'au territoire • Ordre, discipline, hiérarchie et rigueur • Accepte sans difficulté l'organisation et la formation • La Brigade des Sapeurs-Pompiers de Paris ou les Marins Pompiers de Marseille constituent la référence • Les indemnités ne sont pas ses principales motivations • Figure déclinable au féminin • Les professions en uniforme des secteurs de la défense, de la sécurité et du secours	Territoire de référence : La nation et l'Etat : Milieu urbain ➔ dénonce l'émiettement communal et départemental
Le héros	• Le volontariat représente un tremplin pour devenir SPP • Ne donne pas de suite un sens à son engagement • Etranger à la culture de la sirène structurée autour d'un territoire • Portée par l'iconographie des SP, galvanisé par l'action, et les activités extraordinaires • Enthousiasme tempéré par le cadre que fournit l'institution • Figure jeune et masculine • Etudiants dans l'attente d'obtenir le concours	Milieu urbain dense ➔ N'exprime pas d'attachement à son territoire
Le mercenaire	• Démarche professionnelle, multiplication d'astreintes • A défaut d'accès au statut de SPP, il privilégie les métiers de la sécurité qui permettent de cumuler facilement les deux activités. • La dimension financière occupe une place importante • Formé et disponible • Figure masculine • Métiers de la sécurité (gardiennage)	Milieu urbain dense ➔ N'exprime pas d'attachement à son territoire
Le secouriste	• Vraie vocation • Pas d'objectif professionnel • Jeunes adultes (entre 20 et 30 ans) • Recrutement féminin • Les professions des secteurs médical, paramédical et social	Pas d'ancrage territorial, mais plutôt familial comme point de repère. Localisé de préférence en milieu périurbain. ➔ Avec le développement du secours à personnes, ce profil pourrait tendre à se développer

Cette typologie pourrait être transposable en Haute-Garonne. Les figures évoquées ci-dessous sont des personnes que j'ai l'occasion de côtoyer dans le cadre de mon activité au service du développement du volontariat. Il est important de les identifier car elles permettent de pressentir les évolutions futures. La figure du « villageois », la plus emblématique historiquement semble aujourd'hui fragilisée par le contexte national et local (réorganisations administratives, mutations socio-économiques...). La figure du « militaire », bien que moins répandue pourrait résister à une organisation de plus en plus hiérarchique et nécessite d'être valorisée car elle attache de l'importance à l'intérêt collectif ; celle du « héros » et du « mercenaire » bien que versatiles et stimulées par des aspirations plus individualistes, n'en demeurent pas moins des ressources importantes à identifier et à fidéliser par des leviers de carrière professionnelle car elle dispose d'un élément très précieux : la disponibilité. Enfin, la figure « Secouriste » représente un fort potentiel afin de répondre aux besoins en matière de secours à personnes et permettrait d'ouvrir plus largement le recrutement à une ressource humaine encore peu « exploitée » : les femmes.

De plus, l'ancrage et l'attachement territorial de chacune de ces catégories permettent de comprendre à quel point le volontariat est un monde complexe et diversifié, et à quel point la relation au territoire va représenter un élément essentiel pour le maintien de ce service public de proximité. A chaque territoire, ses typologies, et ses catégories d'acteurs qui impliquent des actions ciblées.

En revanche, il existe bien des similitudes, des points de convergences entre tous ces SPV et ce en dépit de ces différences. Il est possible de dégager les forces et les faiblesses de l'engagement, et les tensions qui représentent une menace pour la pérennisation de ce service public.

Analyse des forces

THEMES	RAISONS
L'action, la montée d'adrénaline	L'accident fait basculer le SPV dans « l'extra-ordinaire » et l'extrait d'un quotidien plus banal.
L'indemnisation	Si elle n'est pas la principale motivation, l'indemnisation compense l'implication et le temps pris sur la famille, représente un revenu d'appoint pour les familles modestes, et permet à l'entourage d'accepter les contraintes liées au volontariat.
L'image positive	Image générale des SP : L'ensemble de la population française a une image très positive des sapeurs-pompiers.
	Estime de soi et image locale très positive : Revêtir l'uniforme, porter le casque, armer les engins est un privilège qui n'est pas réservé à tous.
Ascenseur social	Le volontariat peut représenter un tremplin professionnel.
Rôle clé du chef de centre	Rôle local, social, organisationnel. Le chef de centre est un pivot ou une interface entre le groupement territorial auquel il appartient et les sapeurs-pompiers, et avec le milieu local. Qu'il soit notable d'un territoire affectif ou interface d'une organisation en réseau, le chef de centre est une figure centre du service d'incendie et de secours. Par son travail de liant, il fait (avec quelques autres) le groupe. Il régule l'ambiance, ciment essentiel de la vie des centres. Cet acteur occupe une place importante dans le jeu institutionnel et peut créer du lien avec les autres acteurs locaux (usagers, acteurs publics et employeurs privés).

Les moyens matériels	Avec la départementalisation, les centres de secours bénéficient de moyens opérationnels, technologiques et logistiques importants. Cette importance devraient croître encore, à la faveur notamment en Midi-Pyrénées de démarches de mutualisations des achats favorables à des économies d'échelles (véhicules, pharmacie...)
-----------------------------	---

Les faiblesses liées à la culture du volontariat (les pratiques) (étude nationale : conclusions non vérifiées en Haute-Garonne)

THEMES	RAISONS
Les modes d'alerte	Le passage de la sirène au bip représente un changement de culture Les SPV passent du collectif à l'individuel. A la faveur des nouvelles technologies, les modes d'alertes évoluent vers des gestions individualisées. Ce qui représente un atout en termes d'organisation et de gestion statistique. En revanche, elle éloigne les SPV de ce qui a fait la culture même du volontaire : le lien à la population locale, la solidarité des populations, la connaissance et la reconnaissance de celles-ci à l'égard du champ d'action des SPV. En effet, le bip individualise la pratique. Autrefois avec la sirène, l'espace public sonore était partagé par une communauté de personnes et l'accident faisait événement car il était partagé par l'ensemble de la population. Il existait une solidarité étroite entre les sapeurs-pompiers et la communauté locale. Le bip est plus efficace d'un point de vue opérationnel mais il propose un modèle d'organisation très différent. Le sapeur-pompier appartient à un territoire en réseau dont le centre névralgique est le centre de traitement de l'alerte (CTA) au sein du SDIS. Le bip est le terminal de ce réseau qui se déploie sur un territoire non plus communal ou intercommunal mais départemental. Avec pour corollaire le risque que le SPV se détache de son ancrage local, et que les populations locales et les acteurs locaux se désolidarisent du rôle des SPV sur leur territoire, et oublient le service public qu'ils maintiennent. L'attachement affectif cède la place au rattachement hiérarchique au risque de dénaturer la culture du volontariat. Or, on a pu le constater l'attachement affectif à un territoire et à une population reconnaissante et solidaire du service rendu est un élément essentiel de l'engagement et sa pérennisation. En effet la capacité des individus à rester fidèle à leur engagement dépend en grande partie de la façon dont ils sont soutenus par leur entourage, mais aussi par les acteurs locaux.
Le règne du masculin	Des milieux masculins parfois peu ouverts aux recrutements de femmes dans les centres de secours, et de ce fait peu ouverts au potentiel qu'elle représente.
Rôle du chef de centre	Ce rôle peut aussi être apprécié en négatif car le chef de centre doit être un manager et entraîner la synergie des équipes qu'il encadre. Dans le cas contraire, des difficultés sont susceptibles d'apparaître avec le risque de démobiliser le groupe. La ressource volontaire est humaine avec des qualités et des défauts parfois difficile à canaliser. Une caserne est un microcosme qui fonctionne dans un réseau d'interconnaissances et d'influences, une petite « entreprise » dont l'équilibre doit être maintenu avec plus ou moins de facilités.

Les points de tension

Au-delà des points de tensions évoqués dans la partie 2 relative aux mutations générales des territoires (étalement urbain ou au contraire désertifications ou isolement, bassins de vie et d'emploi, couverture des risques...), le volontariat vit plusieurs points de tensions qui fragilisent l'engagement. Le tableau ci-dessous les met en évidence.

THEMES	SOUS-THEMES ET RAISONS
La départementalisation et l'organisation	L'organisation centralisée et la perte d'autonomie locale : Dans la communauté locale, l'autonomie des chefs de centre a laissé la place à la départementalisation qui n'est pas toujours bien vécue par des anciens, nostalgiques de la configuration passée. Cette organisation éloigne le local des processus de décisions basés à la direction. La dépersonnalisation d'une organisation centralisée, peut démotiver les SPV qui ne se reconnaissent pas dans une échelle de territoire aussi grande, et qui leur semble éloignée de leurs préoccupations quotidiennes. C'est la tentation du « C'était mieux avant ». Enfin, depuis la départementalisation les relations entre les volontaires et les élus communaux se sont distendues.
	L'aptitude médicale : Très règlementée et strictement appliquée, elle peut à tout moment mettre la carrière d'un SPV entre parenthèse (ou y mettre un terme définitif) en dépit de nombreux services rendus à la collectivité, provoquer une inquiétude à l'approche de chaque visite médicale, être perçue comme une « brutalité » et générer des frustrations ou des incompréhensions face à un système qui déconnecte l'aptitude règlementaire des compétences ou de l'implication d'un agent en particulier. Elle peut être vécue comme un manque de reconnaissance.
	La formation : Un sapeur-pompier doit satisfaire aux critères définis par les Guides Nationaux de Référence (GNR) communs aux SPP et aux SPV en matière de formation. Si tous reconnaissent la nécessité de se former, elle est parfois jugée longue et difficilement compatible avec l'exercice d'une activité professionnelle ou d'une vie familiale.
	Hiérarchie, grades et mixité (pro/volontaire) : Le grade constitue le principal vecteur de distribution des places dans une organisation structurée à l'échelon départemental. Les SDIS sont par définition des corps mixtes. Dès lors, volontaires et professionnels peuvent être concurrents. Ce qui peut susciter des tensions réciproques.
La vie familiale et conjugale	L'astreinte : On l'a évoqué, le volontaire mène une double, voire une triple vie. Il doit sans cesse trouver un équilibre entre vie familiale, professionnelle et activité sapeur-pompier. A titre d'exemple, l'astreinte à domicile peut placer le volontaire dans une situation conjugale difficile à négocier. À la fois présent et absent, assigné à résidence, il s'expose à la critique de son ou de sa conjoint(e) qui ne partage pas toujours sa passion. Le montant de l'astreinte (maximum 9% de la vacation horaire) ne peut faire oublier le temps pris à la vie conjugale ou familiale.
La vie professionnelle	Point de vue des employeurs : Troisième volet de sa triple vie, les SPV doivent trouver un équilibre avec leur vie professionnelle et avec leur employeur. Ceux-ci ont une image très positive des SPV reconnus pour leur compétence et leur savoir-faire techniques en matière de sécurité et de

secours, leur réactivité, leur rigueur, leur calme face à des situations qui demandent maîtrise et sang-froid, leur esprit d'équipe, leur respect des protocoles et des procédures, leur sens de la discipline et des responsabilités. Ce sont des employés sur lesquels le chef d'entreprise ou le directeur d'établissement sait pouvoir compter. En d'autres termes, ce sont des salariés sérieux et fiables dignes de confiance.

Aux savoir-faire, s'ajoutent les qualités morales (éthique et valeurs) dont feraient preuve les volontaires.

D'ailleurs, certains expriment leur respect face à ces hommes et de ces femmes qui font preuve d'altruisme par leur engagement au service de l'intérêt général.

Méconnaissance de l'organisation opérationnelle

Néanmoins ils méconnaissent mode de fonctionnement des services d'incendie et de secours et ne perçoivent pas le rôle qu'ils pourraient eux-mêmes jouer en matière de sécurité civile.

Contraintes des employeurs

De nombreuses contraintes pèsent sur le fonctionnement des employeurs publics ou privés. Ces contraintes sont très différentes en fonction du secteur d'activité et du bassin d'emplois.

La disponibilité doit pouvoir être programmée pour limiter l'impact d'une absence sur l'ensemble de l'activité.

L'éloignement géographique des lieux de résidence où le volontaire contracte généralement un engagement et des bassins d'emplois ne favorise pas une disponibilité en journée.

En milieu rural, les temps de parcours entre le lieu d'un accident mobilisant un véhicule de secours aux asphyxiés et aux blessés (VSAB) et l'hôpital le plus proche sont parfois très importants. Ces interventions durant lesquelles le salarié fait l'ambulance ne sont pas justifiées pour beaucoup d'employeurs.

Certains employeurs évoquent la nécessité de maintenir un principe d'équité entre salariés.

Les mesures en faveur du volontariat

Elles sont jugées globalement insuffisantes par les employeurs et les sapeurs-pompiers professionnels ou volontaires, et compliquées à mettre en œuvre.

Pour compléter ces différentes analyses, il est important de noter que le maintien de ce service public de proximité va devoir tenir compte des enjeux suivants pour l'avenir.

La recomposition actuelle des territoires et de l'organisation administrative (décentralisation) :

Il est impossible aujourd'hui d'ignorer l'impact de cette recomposition sur le corps des sapeurs-pompiers et plus particulièrement sur le volontariat. Des territoires connaissent un tarissement de leurs ressources (industrielles, financières, humaines) au profit de grands centres urbains hyper attractifs. Cette recomposition joue très directement sur la réserve potentielle de volontaires mais aussi sur leurs profils. Il est clair que le milieu urbanisé n'est nullement propice à la figure du villageois et qu'à l'inverse la figure du secouriste ne se rencontre guère dans un environnement traditionnellement rural. Pour autant, les choses ne sont pas aussi simples que le laisse supposer la simple opposition du rural et de l'urbain. Le milieu périurbain et rurbain présentent des caractéristiques

mal connues qu'il conviendrait d'explorer afin de saisir une forme émergente de volontariat telle que celle du secouriste, par exemple. Concernant les recompositions administratives, il est encore trop tôt pour savoir ce qu'il adviendra de l'organisation départementale actuelle. Et c'est un élément dont il convient de tenir compte.

La seconde mutation concerne l'évolution de la structure familiale et de la conjugalité.

Autrefois, la famille des sapeurs-pompiers était partie prenante de l'engagement du chef de famille. Par ailleurs, les familles se décomposent et se recomposent de sorte qu'elles ne présentent plus une garantie de stabilité sur laquelle peut compter le sapeur-pompier volontaire. Son engagement relève davantage d'une démarche personnelle et que d'un partage de responsabilités assumées dans le cadre familial. De plus, la place de la femme au sein de la cellule familiale s'est profondément modifiée. Celle-ci revendique désormais au même titre que son conjoint ou partenaire, une indépendance en faveur de sa propre activité et/ou d'un « investissement » familial. Dans ce contexte, le sapeur-pompier volontaire négocie à son tour son absence du foyer familial.

La troisième mutation concerne l'évolution du lien entre les générations.

Une des caractéristiques actuelles de ce lien tient à la distanciation des jeunes générations vis-à-vis du monde adulte à l'égard des usages, des codes et des valeurs de leurs aînés. Les anciens ne se confrontent pas à une quelconque contestation de la part des plus jeunes mais plutôt à une sorte d'indifférence à l'égard de l'autorité, de la hiérarchie et de la solidarité de groupe. Les anciens expriment souvent leur difficulté à encadrer les jeunes générations plus soucieuses de leur situation individuelle que de la vie collective au sein de la caserne.



Crédit photo : Xavier Rivière

En résumé...

L'étude Mana Larès :

Elle présente différents profils de volontaires, et démontre que le volontariat est un monde complexe et varié.

Elle analyse le rapport à l'engagement : ce qui motive les volontaires, ce qui représente un frein, ou des contraintes.

Elle évoque les mutations générales qui vont avoir un impact sur le volontariat : territoriales et administratives, familiales, sociologiques...

Nous avons désormais une vision plus précise du volontariat, de la complexité de ce monde aux profils diversifiés, plus ou moins ancrés dans leur territoire et qui subissent les évolutions extérieures de la société : recompositions territoriales, administratives, familiales, générationnelles. Il convient désormais de confronter cette analyse à la réalité du terrain en Haute-Garonne.

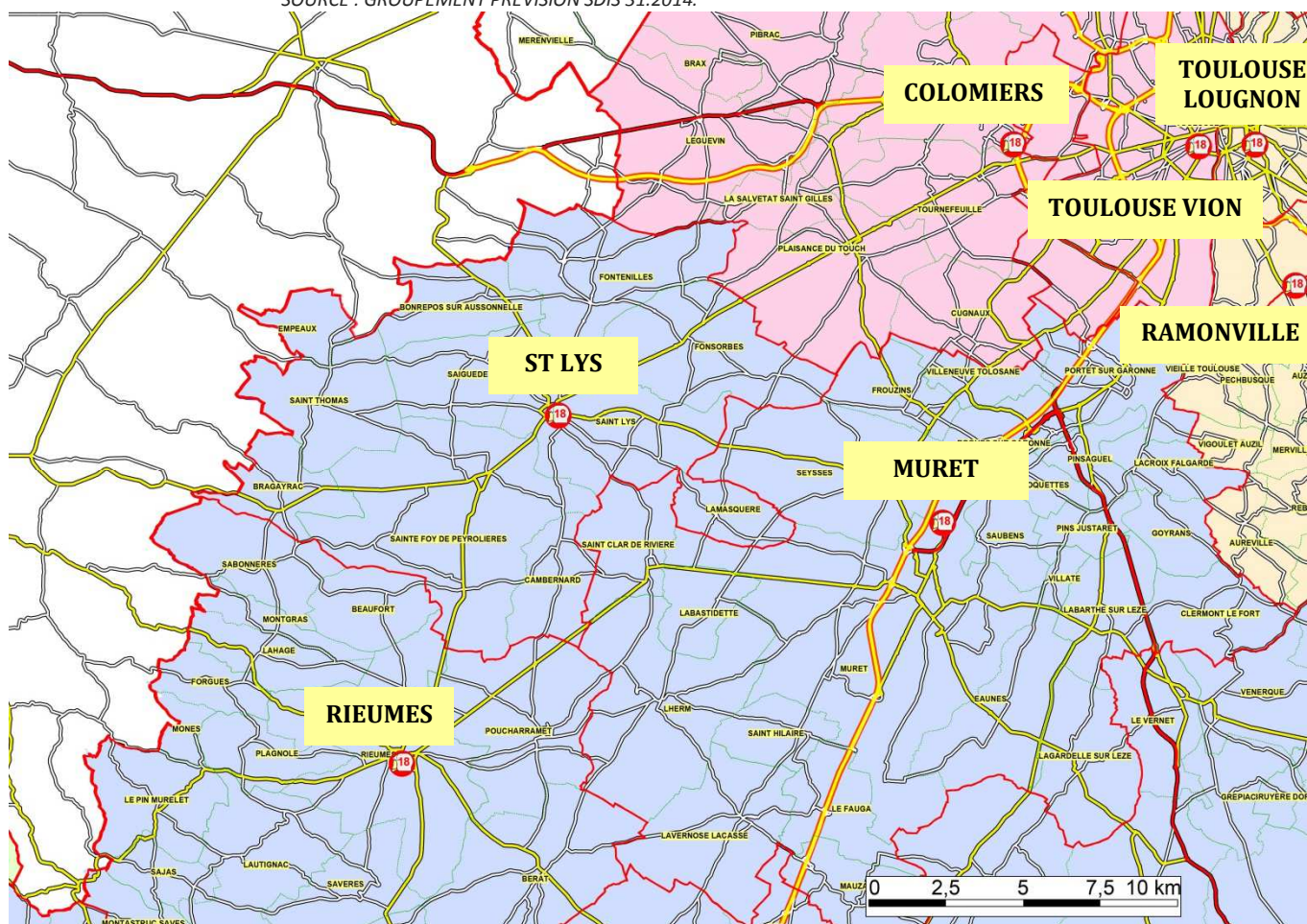
L'enquête de terrain va permettre la comparaison de deux centres de secours et nous mènera à la rencontre de sapeurs-pompiers volontaires, et d'employeurs dans deux centres de secours issus de territoires distincts. L'objectif de cette démarche est de parvenir à comprendre comment à l'échelle de la Haute-Garonne, les SPV vivent leur engagement dans des contextes territoriaux différents (milieu périurbain et en milieu rural).

CHAPITRE 2 > COMPARAISON DE DEUX CENTRES DE SECOURS EN HAUTE-GARONNE : SAINT-LYS RATTRAPE PAR L'AGGLOMERATION TOULOUSAINNE ET RIEUX-VOLVETRE, UNE TERRITOIRE RURAL EN MUTATION.

L'étude de deux centres de secours permet de comprendre concrètement comment les mutations de territoires influencent le volontariat, et réciproquement, ce qu'une caserne peut amener à un territoire. Enfin, il est intéressant d'étudier les grandes évolutions depuis ces dernières années. A la faveur des grands enjeux pour l'avenir en matière de service public de proximité, il semble pertinent d'analyser une caserne en milieu périurbain car elle est confrontée à l'étalement urbain, à l'évolution du nombre d'intervention. En dépit de cette recrudescence, Saint-Lys, le centre de secours retenu pour l'étude, reste entièrement géré par des SPV. Parallèlement, c'est un centre de secours en milieu rural (Rieux-Volvestre) qui va permettre de cerner les problématiques vécues dans ce secteur. Rieux-Volvestre et Saint-Lys font partie du même groupement territorial : le centre.

C.16 CARTOGRAPHIE DU SECTEUR DE SAINT-LYS

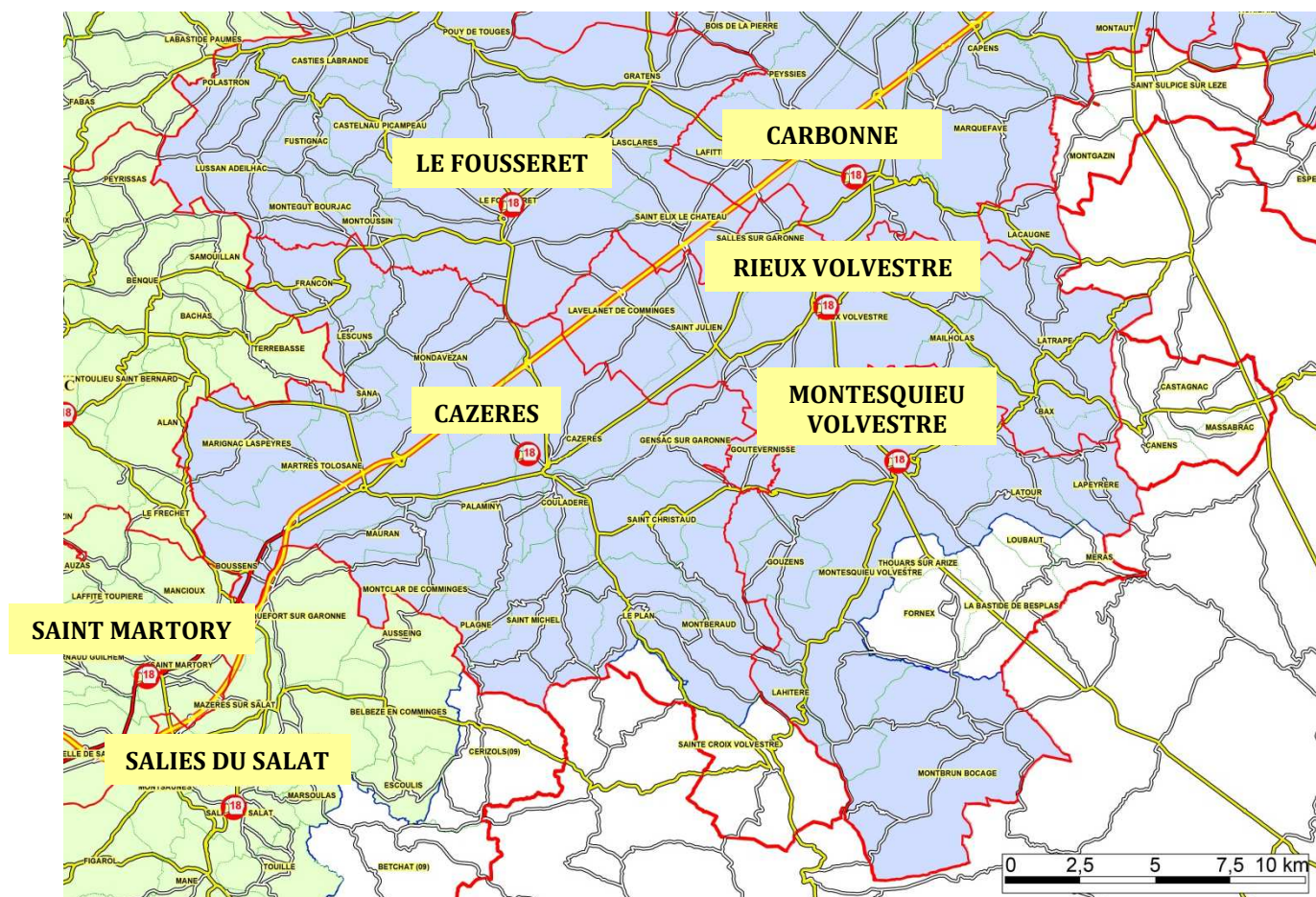
SOURCE : GROUPEMENT PREVISION SDIS 31.2014.



Saint-Lys se trouve dans une zone concernée par l'étalement urbain de la grande agglomération toulousaine (dans la zone d'influence d'Airbus notamment).

C.17 CARTOGRAPHIE DU SECTEUR DE RIEUX-VOLVESTRE

SOURCE : GROUPEMENT PREVISION SDIS 31.2014.



Alors que Rieux-Volvestre se situe en milieu rural mais ne souffre pas d'isolement en raison de sa proximité à l'axe de l'A64.

T7.COMPARAISON DES CHIFFRES CLES ENTRE LA COMMUNE DE SAINT-LYS ET LA COMMUNE DE RIEUX-VOLVESTRE

(population, logement, emploi, établissements, organisation opérationnelle) :

1. POPULATION	SAINT-LYS	RIEUX-VOLVESTRE
1.1 Population des deux communes en 2009	8 397	2 443
1.2 Naissances domiciliées en 2011	106	22
1.3 Densité de la population (nombre d'habitants au km ²) en 2009	394,2	75,4
1.4 Superficie (en km ²)	21,3	32,4
1.5 Variation de la population : taux annuel moyen entre 1999 et 2009, en %	4,4	2,5
1.6 Nombre de ménages en 2009	3 088	953
1.7 Nombre de communes prises en charge par le centre de secours	11	9
1.8 Population totale du secteur opérationnel du CIS	29937	4801
1.9 Evolution moyenne de population (de 2007 à 2009)	5%	3%
2. LOGEMENT	SAINT-LYS	RIEUX-VOLVESTRE
2.1 Nombre total de logements en 2009 sur les deux communes	3 338	1 139
2.2 Part des résidences principales en 2009, en %	92,5	83,7
2.3 Part des résidences secondaires (y compris les logements occasionnels) en 2009, en %	0,9	6,7
2.4 Part des logements vacants en 2009, en %	6,6	9,6
2.5 Nombre de logements sur le secteur opérationnel du centre de secours	11506	2246
2.6 Evolution moyenne des logements sur le secteur de chaque commune	6%	3%
2.7 Pourcentage moyen d'appartements	8%	4%
3. EMPLOI – CHOMAGE (2010) SUR CHAQUE COMMUNE	SAINT-LYS	RIEUX-VOLVESTRE
3.1 Population active totale (de 15 à 64 ans)	5246	1536
3.2 Population active totale (de 15 à 64 ans) en pourcentage	77.2%	74.3%
3.3 Taux de la population active ayant un emploi (de 15 à 64 ans)	69.8%	66.3%
3.4 Taux de chômeurs	7.4%	7.2%
3.5 Taux de la population inactive	22.8%	25.7%
3.6 Elèves, étudiants et stagiaires non rémunérés en %	8.6%	6.7%
3.7 retraités ou préretraités en %	6.8%	9.8%
3.8 Autres inactifs	7.4%	9.1%
3.9 Nombre d'emplois dans la zone	1917	715
3.10 Actifs ayant un emploi résidant dans la zone	3807	1029
3.11 Indicateur de concentration d'emploi <i>L'indicateur de concentration d'emploi est égal au nombre d'emplois dans la zone pour 100 actifs ayant un emploi résidant dans la zone</i>	50.3	69.5

4. EMPLOIS PAR CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE EN 2010	SAINT-LYS	RIEUX- VOLVESTRE
4.1 Agriculteurs exploitants	1%	16%
4.2 Artisans, commerçants, chefs entreprise	8.1%	8.2%
4.3 Cadres et professions intellectuelles supérieures	8.6%	5.4%
4.4 Professions intermédiaires	25.2%	19.2%
4.5 Employés	45.1%	42.4%
4.6 Ouvriers	11.9%	22.6%
5. ÉTABLISSEMENTS	SAINT-LYS	RIEUX- VOLVESTRE
5.1 Nombre d'établissements actifs au 31 décembre 2010	539	208
5.2 Part de l'agriculture, en %	4,8	23,6
5.3 Part de l'industrie, en %	4,6	6,7
5.4 Part de la construction, en %	16,3	13,5
5.5 Part du commerce, transports et services divers, en %	57,3	40,4
5.6 <i>dont commerce et réparation automobile, en %</i>	18,0	12,0
5.7 Part de l'administration publique, enseignement, santé et action sociale, en %	16,9	15,9
5.8 Part des établissements de 1 à 9 salariés, en %	22,3	18,3
5.9 Part des établissements de 10 salariés ou plus, en %	5,4	5,3
6. ORGANISATION OPERATIONNELLE	SAINT-LYS	RIEUX- VOLVESTRE
6.1 Effectifs des centres de secours (dont 1 médecin) (2014)	54	28
6.2 Données opérationnelles (2012)	Saint-Lys	Rieux-Volvestre
6.3 nombre d'interventions par an	908	224
6.4 nombre moyen d'interventions par jour	2.5	0.6
6.5 nombre de sorties	1163	351
6.6 nombre de renforts fournis hors secteur	78	46
6.7 nombre de renforts demandés sur secteur	172	26
6.8 Délais de mobilisation	8.86	7.47
6.9 délais de trajet	6.97	6.54
6.10 temps moyen quotidien (en heure) passé en intervention	3.9	1.2
6.11 nombre d'interventions SAP	629	162
6.12 nombre d'interventions INC	110	24
6.13 nombre d'interventions ACCIRCU	93	17
6.14 nombre d'interventions DIV	72	21

Les données relatives au périmètre communal permettent de cerner les évolutions de chacune des deux communes. En complément, les données relatives au secteur d'intervention de chaque caserne permettent de mesurer l'étendue des zones d'intervention (tant qualitativement que quantitativement).

Les données générales relatives à ces deux territoires communaux apportent un éclairage sur l'importance des sollicitations (habitants, logements, densité par exemple), mais révèlent également le dynamisme local qui pourrait avoir un impact sur le maintien de la ressource volontaire ou sur la capacité à recruter localement (taux d'actifs/inactifs, emplois, établissements). Les données socioprofessionnelles sont un indicateur du vivier volontaire.

Enfin, les données opérationnelles mettent en exergue les caractéristiques opérationnelles de chaque centre de secours et les moyens d'interventions dont ils disposent.

A la lecture de ces différents éléments il sera possible de comprendre les traits constitutifs d'un centre de secours en milieu rural et en milieu périurbain, ainsi que les problématiques rencontrées.

Une évolution de la population et une densité urbaine qui impactent la couverture opérationnelle

Rieux-Volvestre est plus étendue que Saint-Lys : 32.4 km² contre 21.3km² (chiffre 1.4). Mais sa densité est moindre : elle dispose d'une densité de 75.4 habitant au km², alors que Saint-Lys dispose d'une densité de 394.2 habitants au km² (chiffre 1.3). De ce fait, le nombre de ménages est beaucoup plus important sur Saint-Lys (3088 à Saint-Lys et 953 à Rieux-Volvestre en 2009. Chiffre 1.6). La caserne de Saint-Lys défend un périmètre de 11 communes périurbaines, alors que Rieux-Volvestre défend un périmètre de 9 communes rurales. Compte-tenu de la densité urbaine, Saint-Lys se situe dans un secteur dont le maillage des centres de secours n'est pas très resserré. Alors que Rieux-Volvestre se situe dans un secteur dont le maillage est au contraire assez rapproché : Carbonne, Le Fousseret, Montesquieu Volvestre et Cazère. Rieux n'est pas isolé d'un point de vue opérationnel.

La population a augmenté plus fortement entre 2007 et 2009 sur Saint-Lys (+5%) que sur Rieux (+3%) (1.9).

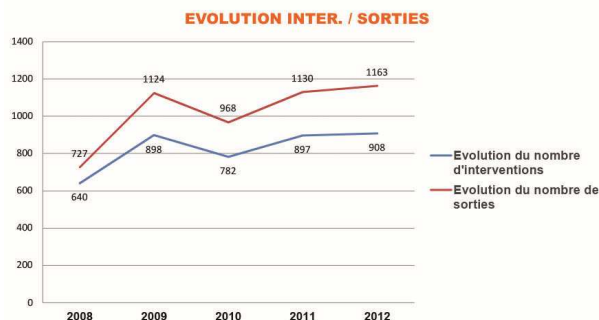
En 2009, Saint-Lys possédait 3338 logements (2.1) alors que Rieux-Volvestre en possédait 1139 logements. La part de résidences principales est plus importante sur Saint-Lys (2.2 : 92.5%) contre 83.7% pour Rieux. Au contraire, la part de résidences secondaires est nettement plus importante sur Rieux (2.3 : 6.7% contre 0.9% sur Saint-Lys). Le nombre de logements sur la totalité du centre de secours de Saint-Lys est de 11506, alors que sur Rieux, 2246 sont recensés (2.5). Une dernière donnée est pertinente à retenir : le pourcentage moyens d'appartements (2.7) : 8% des logements sur Lys sont des appartements. Il n'y en a que 4% sur Rieux.

Saint-Lys dessert un territoire très dense, périurbain et dans un secteur dont le maillage opérationnel est peu resserré. En conséquence, les interventions sur ce territoire sont nombreuses. En cas de carence pour assurer des départs, Saint-Lys va devoir faire appel à des renforts pour répondre à l'appel.

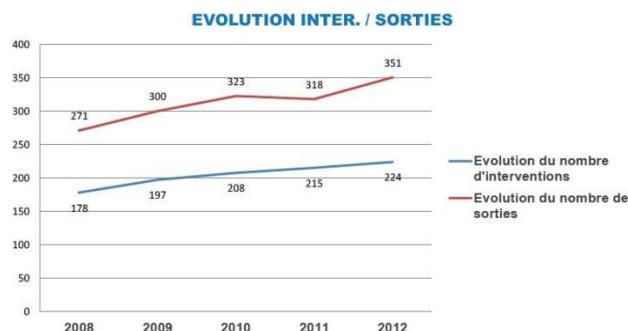
A l'opposé, Rieux intervient sur un territoire rural peu dense, encadré par d'autres casernes à proximité de son territoire qui peuvent être solidaire de Rieux et inversement. C'est ce que confirme les graphiques ci-dessous (Bilan des centres d'incendie et de secours – 2012 – groupement prévision).

G7. GRAPHIQUES RELATIFS A L'EVOLUTION DES INTERVENTIONS SUR SAINT-LYS ET RIEUX-VOLVESTRE. Source : SDACR SDIS 31 2012.

SAINT-LYS



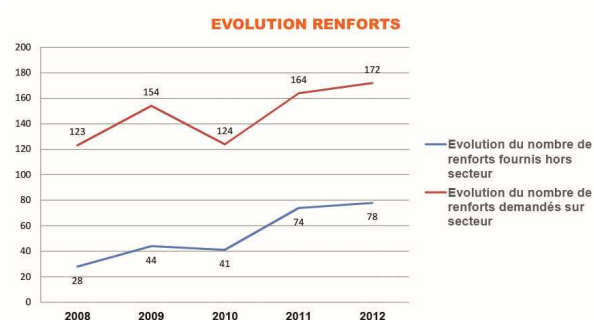
RIEUX-VOLVESTRE



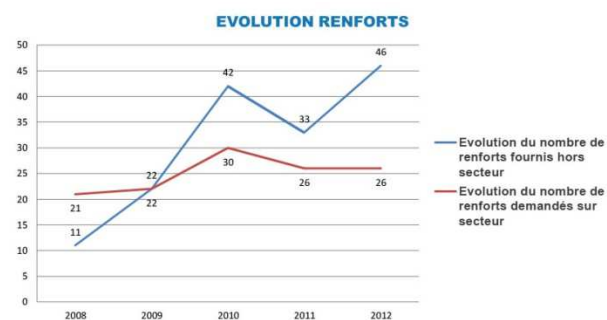
***Interventions** : terme pour qualifier le type de sinistre (accident, incendie, autre...).

***Sorties** : envoi d'engins d'un CIS sur une intervention. Une intervention peut nécessiter plusieurs « sorties » d'engins (une sortie=un engin). La gravité et la complexité d'une seule intervention peut générer plusieurs sorties.

SAINT-LYS



RIEUX-VOLVESTRE



Les graphiques relatifs à l'évolution du nombre d'interventions et de sorties mettent en évidence l'augmentation globale pour les deux CS sur une période de 5 ans. En revanche, sur Saint Lys, entre 2009 et 2012, les sorties (nous retenons le taux le plus global) sont passées de 727 à 1163 en 2012 (soit une augmentation d'environ 60%). Sur Rieux, elles sont passées de 271 en 2008 à 351 en 2012, soit une augmentation d'environ 30%.

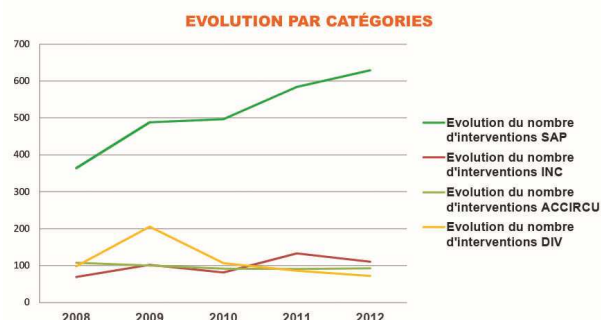
Il est important de préciser les effectifs opérationnels des deux CS (6.1) : Saint-Lys peut compter sur un effectif de 54 SPV alors que Rieux dispose de 28 SPV. Ce qui représente une ressource à peine deux fois plus importante que Rieux pour une population environ 6 fois plus grande que Rieux à défendre, et un maillage territorial plus faible.

Dans ce contexte, Saint-Lys doit faire appel de plus en plus en plus souvent à des renforts extérieurs : en 2012 il a fait 172 fois appel à des renforts contre 123 fois en 2008 (soit une augmentation d'environ 40%). Saint-Lys a également fourni des renforts à l'extérieur (28 en 2008, et 78 en 2012).

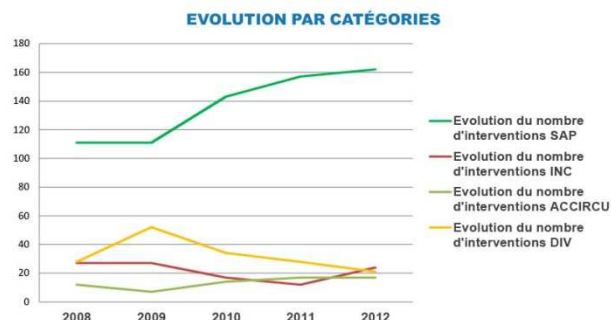
Rieux a plus souvent fournis de renforts qu'il en a demandés. Cette évolution semble même exponentielle : les renforts fournis à l'extérieur sont trois fois plus importants en 2012 qu'en 2008.

Dans les deux centres, l'évolution des catégories d'intervention est marquée par l'importance du secours à personnes et l'assistance.

SAINT-LYS

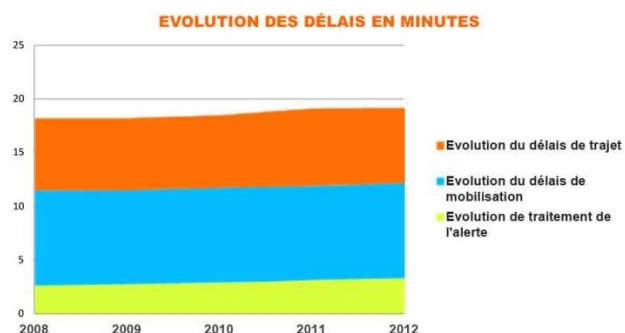


RIEUX-VOLVESTRE

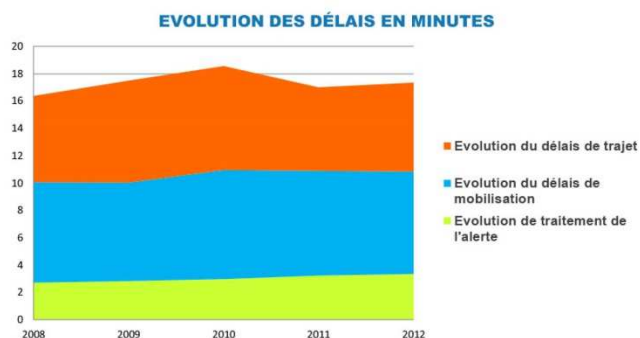


Ce qui a pour conséquence l'augmentation globale de la durée des interventions depuis 2008 : de moins en moins de soins étant réalisés sur place, les victimes sont conduites dans des hôpitaux. Les SP passent un temps conséquent en transport sanitaire. Saint-Lys est cependant plus proche d'établissements de soins que Rieux.

SAINT-LYS



RIEUX-VOLVESTRE



En ce qui concerne l'incendie, les interventions sont plus rares, et concernent le plus souvent des feux de véhicules ou des feux de poubelles. A la faveur de l'urbanisation, les feux d'appartements prennent un peu plus d'importance que les feux de maison. C'est donc Saint-Lys qui risque d'être plus impacté. Les accidents de la route se stabilisent.

Disponibilité en journée, maillage et réponse à l'appel : des configurations différentes à Saint-Lys et Rieux

Le nombre d'établissements actifs est plus important sur Saint-Lys (5.1) : 539 contre 208 ; ainsi que le nombre d'emplois dans la zone (3.9) : 1917 sur Saint-Lys et 715 sur Rieux.

L'indicateur de concentration de l'emploi (3.11) démontre que Rieux possède des actifs ayant un emploi résidants dans la zone en plus grande proportion (69.5% à Rieux et 50.3% à Saint-Lys).

Les graphiques ci-dessous mettent en exergue la problématique de la disponibilité en journée, vraisemblablement liée à la question de l'emploi local :

SAINT-LYS



RIEUX-VOLVESTRE



Entre 8h et 19h, le nombre moyen d'intervention est très élevé chaque jour sur Lys, en revanche la ressource manque : il existe une réelle carence en journée (colonnes vertes). Ce phénomène peut-être dû au fait qu'en journée les SPV de Saint-Lys ne sont pas tous disponibles en raison de la localisation de leur emploi qui ne doit pas être situé sur le territoire. Cette carence en journée peut expliquer le niveau de renforts demandés.

En revanche, Rieux-Volvestre arrive à peu près à couvrir ses besoins en dépit d'un creux situé entre 11h et 13 heures. Cela démontre que la ressource volontaire doit être titulaire d'un emploi sur place à moins qu'elle ne soit pas en emploi (personne au foyer, retraités, étudiants...).

Ces différents indicateurs permettent de conclure que Saint-Lys, compte-tenu de ses caractéristiques (périurbaines, interventions, effectifs, disponibilité en journée de ses SPV...), manque de ressources en journée pour assurer sereinement les secours. Avec une telle évolution du nombre d'interventions, Saint-Lys assure un service public de sécurité de telle importance qu'il se trouve en limite de basculer sur un fonctionnement mixte. On imagine à quel point, ce centre de secours doit se retrouver régulièrement en flux tendu.

De façon globale sur ce secteur, la sollicitation de renforts rallonge les délais d'intervention et implique d'aller chercher la réponse opérationnelle de plus en plus loin au risque de démunir d'autres CIS.

Par comparaison, Rieux a vu sa population et le nombre d'interventions augmenter dans des proportions plus restreintes. Mais en raison d'un bon maillage, de la solidarité possible entre CIS voisins, et de la présence de SPV en emploi sur place, cette caserne parvient à trouver un bon équilibre. Les interventions se font dans des délais raisonnables. Le CIS est plus sollicité pour des renforts qu'il ne sollicite l'aide de ses voisins.

Les chiffres clés sont révélateurs de certains phénomènes qu'il convient d'envisager sous un angle beaucoup plus concret et surtout plus humain : les témoignages de SPV. C'est l'objet de la fin de cette troisième partie qui a pour objectifs de synthétiser différentes interviews auprès de SPV dans les deux casernes sur ces deux territoires. La synthèse de ces entretiens permettra de comprendre de quelles façons les mutations de territoires agissent sur l'engagement, et d'autre part si les grands points saillants identifiés dans le cadre de l'étude Mana Larès se retrouvent aussi en Haute-Garonne.

2.2 > REGARDS CROISES SUR LE VOLONTARIAT : LE TEMOIGNAGE D'ACTEURS LOCAUX DU VOLONTARIAT REVELE DES SIMILITUDES ET DES DIFFERENCES.

Afin de compléter cette analyse statistique, j'ai recueilli le témoignage de 10 personnes sur leur engagement, leur rapport à leur environnement local et sur le rôle d'une caserne dans un territoire. Par souci de parallélisme, j'ai interviewé pour chaque centre de secours :

- Le chef de centre
- Un ancien
- Une jeune recrue
- Une femme
- Un employeur de sapeur-pompier volontaire

A cet effet, une grille d'entretien de 36 questions a été conçue pour interroger les SPV, et une deuxième grille de 15 questions pour interroger les employeurs de SPV. Dans un premier temps les cartes d'identité qui présentent les différents témoins, permettent de dresser une ébauche de leur portrait.

CARTES D'IDENTITES DES PERSONNES INTERROGÉES

1.PROFIL « CHEF DE CENTRE »

RIEUX

CHRISTIAN

Age : 57 ans

Engagé depuis 35 ans

Situation familiale : Marié, deux enfants

Grade et fonction : Lieutenant, chef de centre

Situation professionnelle : Educateur technique spécialisé, travailleurs handicapés dans un ESAT (fonction publique hospitalière).

SAINT-LYS

JULIEN

Age : 52 ans

Engagé depuis 30 ans

Situation familiale : Marié, deux enfants

Grade et fonction : Lieutenant, chef de centre

Situation professionnelle : Formateur en interne chez « Chausson Matériaux » SST et incendie, gestes et postures et travail en hauteur.

2.PROFIL HOMME « ANCIEN »

RIEUX

JEAN-PIERRE

Age : 61 ans

Engagé depuis 33 ans

Situation familiale : Veuf, 2 enfants

Grade et fonction : Caporal chef d'équipe

Situation professionnelle : Retraité de la fonction publique dans un centre ESAT, CAT en tant qu'agent de service hospitalier.

SAINT-LYS

ALAIN

Age : 63 ans

Engagé depuis 33 ans

Situation familiale : Célibataire avec une compagne, Sans enfants

Grade et fonction : Lieutenant, adjoint au chef de centre

Situation professionnelle : Retraité de la fonction publique, magasinier au lycée Jolimont, éducation nationale.

3.PROFIL HOMME « JEUNE RECRUE »

RIEUX

MICKAEL

Age : 19 ans

2 ans d'engagement

Situation familiale : Célibataire

Grade et fonction : Sapeur, équipier

Situation professionnelle : Etudiant en première année d'histoire à l'université du Mirail

SAINT-LYS

DAMIEN

18 ans

Situation familiale : Célibataire

2 ans d'engagement

Grade et fonction : Sapeur, équipier

Situation professionnelle : Lycéen à Cugnaux

4. PROFIL « FEMME »

RIEUX

SYLVIE

Age : 39 ans

4 ans d'engagement

Situation familiale : Mariée à un SPV 2 enfants

Grade et fonction : Sapeur, équipier

Situation professionnelle : femme au foyer

SAINT-LYS

CARINE

Age : 33 ans

17 ans d'engagement

Situation familiale : Mariée, à un SPV attend un enfant

Grade et fonction : Sergent, chef d'agrès tout engins

Situation professionnelle : Consultant hygiène et sécurité (Bureau Veritas)

5. PROFIL « EMPLOYEUR »

RIEUX

ESAT LE RUISSELET

Domaine d'activités :

Fonction publique hospitalière secteur social. Travail adapté pour les travailleurs handicapés. Créée et implanté sur Rieux depuis 1980.

Interlocuteur : Mme Laclergue

Fonction : directrice.

Effectifs : 45 sur 3 services :

- ESAT,
- foyer d'hébergement,
- service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés.

Nombre de SPV dans la structure : 2

SAINT-LYS

MAIRIE DE SAINT LYS

Domaine d'activités :

Collectivité territoriale

Interlocuteur : Alain DISY

Fonction : directeur général des services.

Effectifs : 74 titulaires et 82 contractuels

Nombre de SPV dans la structure : 4

ANALYSE CROISEE THEMATIQUE :

1. LE RAPPORT A L'ENGAGEMENT :

La rencontre avec le volontariat

Les personnes interrogées ont découvert le volontariat par connaissance et au sein de leur réseau relationnel de proximité. Pour chacune d'entre elles, ce sont des SPV de leur entourage qui les a informés de cette activité et de la possibilité d'intégrer la caserne : famille proche (père, beau-frère, frère...), amis, voisins... A la différence des autres, Carine de Saint-Lys a connu le volontariat à travers les Jeunes Sapeurs-pompiers (JSP) car elle recherchait une activité (au même titre qu'une activité sportive, artistique ou autre). Les JSP sont des sections créées et gérées par le réseau associatif des sapeurs-pompiers (unions départementales). Elles intègrent des jeunes dès l'âge de 14 ans, les forment à la vie d'un centre de secours sans que ceux-ci ne participent à des interventions. Les sections représentent néanmoins un vecteur de sensibilisation important des jeunes qui prolongent souvent leur vocation au-delà des JSP dans le cadre d'un engagement volontaire (dès qu'ils sont en âge de le faire).

Les motivations

Les origines de leur vocation sont dans la plupart des cas : la volonté « d'aider les autres », de « servir les gens dans la détresse », le contact humain, le goût des autres et le relationnel, et l'envie de « donner de son temps » mais aussi bien sûr l'attrait pour l'action, le sport, l'adrénaline et la performance. Mais la première réponse qui arrive spontanément à l'esprit des SPV est de « servir les autres ».

Une autre motivation importante apparaît souvent : la possibilité à travers les sapeurs-pompiers d'intégrer une « deuxième famille solidaire ». Parmi les personnes interrogées, seulement deux n'ont pas exprimé de motivation précise à l'engagement (Carine de Saint Lys a intégré les JSP à l'adolescence sans s'interroger sur ses motivations, et Christian de Rieux avoue ne pas avoir eu de motivations particulières à l'origine de son engagement. Elle s'est développée plus tard à la faveur des expériences vécues chez les sapeurs-pompiers). Seul Mickael de Rieux (jeune engagé) a précisé que des événements extérieurs l'avaient touché et suscité son envie d'aider des gens dans la détresse : il dit avoir été sensibilisé par le 11 septembre. Sylvie de Rieux a pensé qu'en étant femme au foyer elle avait du temps libre et pourrait contribuer à pallier le manque d'effectif de la caserne.

Dans tous les cas, la motivation financière ne guide pas les SPV : d'un avis unanime, la rémunération ne représente pas un attrait (les anciens ont connu l'époque où l'indemnisation était reversée à l'amicale). En revanche, elle est perçue comme « un plus » qui compense les efforts consentis (vis-à-vis de la famille : c'est un élément qui permet à l'entourage de mieux accepter l'implication du chef ou de la chef de famille). D'après Mickael de Rieux qui a évoqué cette question financière avec certains de ses collègues : « plus l'argent entre en ligne de compte, moins l'engagement est solide ».

Pour conclure, les SPV sont guidés par l'envie d'aider les autres, de donner de leur temps et d'accomplir des performances opérationnelles quand c'est possible.

Avantages, inconvénients et fidélisation de l'engagement

En raison des différents âges des personnes interrogées, leurs durées d'engagement sont très variables : de 2 à 35 ans d'engagement. Aucun n'a suspendu son engagement durant sa carrière. Même si celui-ci comporte des inconvénients, l'équilibre « Avantages-inconvénients » semble l'emporter sur les contraintes.

Pour ce qui est des inconvénients, la question de la disponibilité apparaît le plus souvent : la disponibilité vis-à-vis de la famille et vis-à-vis de l'employeur lorsque celui-ci n'est pas « coopératif ». D'autant que cette activité est chronophage mais aussi exigeante. Le niveau d'exigence est dicté par la nécessité d'assurer un service public de sécurité irréprochable auprès des victimes secourues mais il signifie beaucoup d'implication en matière de formation, d'intervention et d'organisation administrative attendue de la part de la hiérarchie. L'activité se « professionnalise » dans le sens où les personnels encadrants doivent remplir des fonctions de manager, assurer un rôle administratif, se former régulièrement aux outils de gestion informatique des activités opérationnelles ou RH. Cette dimension prend une part de plus en plus importante de leur temps.

Parfois, la catégorie des interventions assurées peut représenter une contrainte : la plupart des SPV sont attirées par l'action, l'incendie et des interventions « techniques », moins par l'assistance à personnes qui devient pourtant de plus en plus prégnante. Enfin, en termes d'organisation opérationnelle et de vie au sein de la caserne, Mickael de Rieux explique qu'il est parfois nécessaire d'aménager sa disponibilité avec ses collègues du centre de secours afin de répondre à ses propres contraintes (dans son cas ses examens en faculté d'histoire). Mais si les collègues SPV se montrent conciliants pour échanger les astreintes, il est conscient que cet équilibre est fragile et qu'il ne faut pas abuser de ce genre de sollicitations. Cela pourrait contribuer à créer des tensions et détériorer l'ambiance au sein de la caserne.

L'aptitude physique et sportive peut représenter une contrainte, ou en tout cas une limite à l'engagement.

Pour tous, l'engagement permet de se rendre utile, « d'apporter sa pierre à l'édifice » ou de rendre à la société ce qu'elle vous a amené. Il permet d'assouvir une passion (action, technicité, services à la population). C'est une activité enrichissante tant d'un point de vue humain, que d'un point de vue de l'expérience et des compétences.

L'engagement revêt aussi des avantages différents en fonction des situations, de l'ancienneté ou de la fonction.

Les jeunes recrues précisent que cela représente un bon moyen pour un garçon jeune, « d'apprendre la vie » (nous dit Mickael de Rieux), Damien de Saint-Lys lui explique que « cela rend plus mature, plus vite ». Cela permet d'acquérir une instruction très intéressante et variée et de développer sa personnalité. Les SPV doivent s'intégrer à la vie du centre, en accepter l'organisation et participer à des interventions parfois dramatiques.

Les anciens y trouvent eux une « deuxième famille », des « amis », « l'entraide » et la « solidarité » dans les bons comme les mauvais moments. Jean-Pierre de Rieux a eu énormément de soutien de la part de ses collègues de la caserne lorsque son épouse est

tombée malade : ils sont venus tous les jours pendant 3 ans pour l'aider à s'occuper d'elle. Sans cet appui il aurait été dans l'obligation de suspendre son engagement.

En fonction des responsabilités occupées par la personne, l'engagement peut aussi représenter un ascenseur social et permettre d'acquérir des compétences en matière d'encadrement. Christian de Rieux explique qu'il aime la gestion du groupe et la prise de responsabilité. Aucun des encadrants interrogés n'aurait imaginé qu'il aurait l'opportunité d'acquérir de telles compétences en management et de les mettre en œuvre. Cet aspect de l'engagement bien que contraignant, est très gratifiant.

La conjugalité

L'opinion du conjoint est un élément déterminant de l'engagement qui joue en sa faveur ou en sa défaveur. A une exception près, le conjoint accepte ou a accepté les contraintes liées à l'engagement. Les deux jeunes femmes Carine et Sylvie sont mariées avec deux SPV, cela facilite leur participation et représente une passion partagée et un sujet de discussion pour le couple. Les autres conjoints (des épouses) ont dû se résoudre à accepter l'aménagement des différentes modalités d'intervention avec les gardes des enfants lorsqu'ils étaient en bas âges. A défaut d'approbation de la part de son épouse, Jean-Pierre précise qu'il aurait eu à faire un choix et n'aurait pas donné suite à son engagement.

Freins, et attentes

Les SPV interrogés expriment une forte motivation qui dépasse les contraintes. Il existe cependant des éléments qui pourraient freiner l'engagement. De façon unanime, les SPV ont précisé que l'aptitude médicale ou les problèmes de santé représentent une limite contre lesquels la motivation ne peut rien.

Si à moment donné les contraintes devaient prendre le pas sur les avantages, elles pourraient mettre en péril la participation des SPV. Mais cette limite est appréhendée de façon différente par chacun. Pour Christian de Rieux, l'impossibilité de déléguer certaines tâches administratives pourraient à termes représenter un frein ; pour Jean-Pierre de Rieux, ce serait le manque de solidarité, les problèmes familiaux ou professionnels ; pour Sylvie et Carine ce serait l'évolution du contexte personnel et le risque de débordement sur la vie de famille ; pour Mickael de Rieux, ce serait la contrainte de la localisation et l'obligation de rester sur le territoire (il est en première année de faculté et n'a pas encore de visibilité sur son avenir).

En revanche, d'autres éléments les aideraient à vivre plus sereinement leur engagement : la prise en compte de leur statut volontaire et une sollicitation adaptée à leur possibilité d'implication (en qualité et en quantité), des modalités d'organisations accessibles à leurs horaires (réunions à horaires décalées par exemple), et la reconnaissance des efforts consentis pour participer au bon fonctionnement du service de la part de la hiérarchie.

A moins qu'un problème de santé ne vienne interdire leur aptitude ou que l'organisation opérationnelle devienne trop contraignante et difficilement gérable, ils envisagent tous de poursuivre leur engagement.

2. VOLONTARIAT ET VIE PROFESSIONNELLE

Du côté des volontaires...

Tous les sapeurs-pompiers volontaires interrogés ont porté leur engagement à la connaissance de leur employeur. Ceux-ci les perçoivent dans l'ensemble de façon positive. Les deux chefs de centre ont valorisé cet engagement dans leur cadre professionnel car ils assurent à temps complet ou partiel des formations de prévention des risques professionnels auprès des salariés des structures qui les emploient. Christian de Rieux travaille dans un ESAT en tant qu'éducateur, il forme ses collègues et les travailleurs handicapés au Sauveteur Secouriste du Travail (SST) et à l'incendie en plus de son activité. Il réalise chaque année avec la caserne des exercices d'évacuations au sein de l'établissement. Julien de Saint-Lys est formateur en interne à temps complet dans la société Chausson Matériaux. Il assure des formations en SST, incendie, gestes et postures, et travail en hauteur. Leurs employeurs leur font confiance et apprécient leur plus-value, tant d'un point de vue humain que professionnel. En contrepartie, ils bénéficient de disponibilité pour participer aux activités sapeurs-pompiers. Jean-Pierre avait le même employeur que Christian de Rieux. L'ESAT a toujours favorisé l'activité sans faire obstruction en facilitant leur participation.

Globalement, les employeurs n'expriment pas d'intérêt pour les mesures qui visent à favoriser le volontariat (conventions de disponibilité, subrogations, label employeurs, assurances incendie). L'ESAT n'a pas établi de conventions de disponibilité. Ce qui ne l'empêche pas de libérer ses agents ; le bureau Veritas (employeur de Carine) n'a pas souhaité donner suite à une possibilité de conventions.

Les deux jeunes recrues sont encore étudiants. Leur camarade connaît leur engagement, les questionnent sans pour autant en mesurer l'implication. Vis-à-vis de leurs collègues, les SPV abordent peu la question de l'engagement, « ils ne se vantent pas » comme le précise Alain (Saint-Lys).

Du côté des employeurs...

L'ESAT de Rieux Volvestre emploie deux SPV (dont le chef de centre), la mairie de Saint-Lys emploie quatre SPV. Ces deux employeurs participent, dans la mesure de leurs possibilités et de leurs contraintes de services, à l'organisation opérationnelle en accordant de la disponibilité à leurs agents sapeurs-pompiers volontaires. L'ESAT agit en dehors d'une convention cadre, la mairie de Saint-Lys le fait à travers une convention de disponibilité portant sur la formation et la disponibilité opérationnelle.

Les employeurs détiennent une connaissance partielle de l'organisation des sapeurs-pompiers et de la place du volontariat dans cette organisation : Mme Laclergue connaît en partie l'organisation des sapeurs-pompiers, mais elle en a une vision assez locale: elle sait qu'elle est en grande partie basée sur le volontariat en France, elle connaît les centres de secours environnants (Cazères, Montesquieu et Carbonne), le pilotage par la direction de Muret (c'est-à-dire le siège du groupement centre), mais ne cite pas la direction départementale. Elle connaît également le projet local de section « Jeune Sapeurs-pompiers ». M.Disy connaît la départementalisation mais ignorait la répartition de la ressource humaine pro/volontaire en France et centres de secours pro/mixte ou volontaires en Haute-Garonne.

Dans les deux cas, ils ont une vision très positive du volontariat. Mme Laclergue (ESAT de Rieux) valorise la disponibilité de ses agents (au travail ou en intervention), leurs qualités humaines, leur sens de l'écoute. Elle est sensibilisée à leur activité, elle évoque les « sacrifices consentis », leur « solidité » face à des situations dramatiques. D'après elle, ils représentent un véritable atout : assurent des exercices annuels, connaissent l'établissement, peuvent participer à des groupes de travail sur la prévention des risques et sont très réactifs. Elle souligne que ces qualités peuvent être utiles dans le contexte professionnel de l'ESAT. Elle envisagerait sans difficulté de recruter de nouveaux SPV. M.Disy (Mairie de Saint-Lys) valorise une ressource humaine très professionnelle et efficiente, il souligne la qualité de leurs interventions : en tant que citoyen, il ne fait pas la distinction entre un professionnel et un volontaire. Il ne ferait pas du volontariat un critère de recrutement dans le sens où il ne chercherait ni à freiner le recrutement de SPV, ni à le promouvoir. Il avoue conserver une certaine réserve et ne souhaite pas favoriser délibérément des candidats volontaires vis-à-vis de candidats qui ne seraient pas volontaires (pour des raisons d'équité notamment, ou encore par crainte d'un certain effet de « corporatisme »).

En revanche certains inconvénients peuvent peser sur ces deux employeurs. Mme Laclergue évoque les accidents du travail. En effet d'après les textes, tout accident en service commandé doit être pris en compte par l'employeur public comme si celui-ci avait eu lieu dans l'activité principale. Ce qui impose une prise en charge lourde pour les employeurs publics. M.Disy n'évoque pas de contrainte spécifique de la part des agents de la commune qui gèrent de façon raisonnée leur engagement.

Et vous, vous engageriez-vous ?

Les deux employeurs ont mis en évidence leur sensibilité et intérêt potentiel pour l'activité soit par goût, soit par sens de l'engagement citoyen. En revanche, Mme Laclergue ne dispose pas de disponibilité suffisante dans le cadre de son emploi : elle assure déjà des astreintes une semaine sur deux.

M.Disy pensait ne pas correspondre aux conditions en termes d'âge, mais se sentirait capable de s'impliquer car il est engagé par ailleurs dans des activités humanitaires. Il aime l'idée d'apporter sa contribution à la société.

3. LE RAPPORT AU TERRITOIRE : MUTATIONS DES TERRITOIRES ET IMPACT SUR LE VOLONTARIAT

Les anciens se sont implantés sur le territoire car ils y sont nés, ou qu'ils avaient de la famille sur place. Pour les générations suivantes, c'est l'accès à un emploi sur le secteur ou la recherche de logement accessible qui a dicté l'implantation. Carine de Saint-Lys a eu une opportunité de poste dans l'agglomération toulousaine. Elle a choisi de s'implanter sur Saint-Lys en raison de la présence d'une caserne.

D'après les SPV, Rieux possède les attraits d'une commune rurale située dans un bassin de vie relativement dynamique : la proximité de la nature et la possibilité d'activités de plein air, l'accès aux services de proximité et la disponibilité de terrains à bâtir en font un lieu d'implantation attractif. La commune dispose d'une bonne qualité de vie, d'une activité locale, d'autant qu'elle est le terrain d'un réseau actif d'interconnaissances. Saint-Lys est située à proximité de Toulouse, cette commune se situe « entre ville et campagne » d'un point de vue géographique, des services de proximités, de la qualité de vie et des transports en commun qui permettent de relier facilement la commune à Toulouse.

Ces deux communes subissent aussi quelques inconvénients, Rieux est éloignée de Toulouse mais son développement récent dû à la disponibilité et l'accessibilité foncière fait craindre aux habitants implantés de longue date une transformation du village en commune « dortoir ». D'après le chef de centre, de plus en plus d'habitants vivent à Rieux et travaillent sur Toulouse, en dépit de la distance.

Saint-Lys subit les flux de véhicules en direction de Toulouse, la commune se développe et se transforme en « ville dortoir » au risque d'accueillir des populations nouvelles à l'état d'esprit « plus urbain », plus indifférentes et moins implantées dans le local. Ce phénomène se ressentirait en intervention : certaines personnes pouvant se montrer agressives, avec pour conséquence, le risque de perdre de la qualité dans les relations humaines.

Le rapport à la population locale (habitants et victimes secourues)

Sur les deux territoires, les SPV sont connus et reconnus de la population. Les SPV sont très bien perçus de « la population qui s'intéresse à eux », nous dit le chef de centre de Saint-Lys. Il est régulièrement interrogé sur le nombre d'interventions réalisées. La population « salue » les sapeurs-pompiers et manifestent leur reconnaissance à travers la vente des calendriers organisée par l'amicale. Par ailleurs, Saint-Lys intervient sur des communes éloignées qui ont des caractéristiques plus rurales. Dans ces secteurs, la population exprime aussi une grande reconnaissance à l'égard des SPV. Pour Mickael de Rieux, le volontariat représenterait même un bon moyen pour s'intégrer localement. Il avoue éprouver une certaine fierté à représenter les sapeurs-pompiers sur son territoire et en retirer une certaine « gloire ».

En revanche sur Saint-Lys les usagers peuvent s'avérer parfois exigeants. Certains ne faisant pas la différence entre des interventions de confort (caves inondées) et des interventions qui visent à sauver des vies humaines (accidents de la route, incendie...). Le recours à ce service public est souvent mobilisé pour des interventions mineures (« bobologie »), et attendu tel un « dû » dans des délais les plus rapides possibles. En proximité des grandes villes, les interventions se font de plus en plus « sociales », et l'agressivité de certains « usagers-victimes » sous emprise de l'alcool peut s'avérer délicates à gérer. Ce qui peut avoir pour effet de saturer les casernes et de décourager les volontaires. A Rieux, Sylvie relève un phénomène intéressant : la population fait parfois un amalgame entre sapeur-pompier et personnel médical et imagine que les SPV sont en capacité d'assurer des soins. Ce qui peut être révélateur d'une carence en zone rurale. Ici aussi, le chef de centre évoque des victimes de plus en plus exigeantes : certaines comptabilisent les délais d'arrivée des secours.

Enfin, les SPV de ces deux territoires sont conscients qu'ils ont une exigence à tenir vis-à-vis des populations dans le cadre d'une intervention et en dehors des interventions.

L'évolution du territoire et l'impact sur le volontariat :

La population de Rieux a évolué, le territoire s'agrandit. Ce phénomène est exacerbé sur Saint-Lys avec pour corollaire une augmentation du nombre de logements, de flux et d'embouteillages. Depuis quelques années, des logements sociaux se développent. La vocation sociale de Saint-Lys est confortée par la rénovation d'établissements spécialisés (pouponnière pour enfants handicapés, maison de repos...). Sur Rieux, la présence de l'ESAT confère également une vocation sociale à ce territoire. En conséquence, les artisans et les agriculteurs ont laissé place aux métiers médico-sociaux, aux soins à domicile.

De façon générale, l'augmentation de la population a pour conséquence une croissance des interventions. Sur Saint-Lys, il y a des difficultés à répondre à ces demandes en journée comme le mettent en évidence les données statistiques précédentes.

D'après Christian (chef de centre, Rieux), les interventions sont plus nombreuses et plus techniques, avec à la clé des responsabilités et des conséquences possibles. En termes de potentiels de recrutements de nouveaux SPV, en dépit de son évolution, le bassin

d'emploi reste réduit et recentré sur quelques employeurs publics (SIVOM, CAT, crèche...).

Sur Rieux, il manque de médecins sur place. Quand les victimes arrivent entre les mains des SPV elles sont « au bout du rouleau », transférées vers de grosses structures. Elles sont réticentes à y aller car elles en reviennent déçues, nous dit Sylvie. Sans oublier un temps de transport long vers les hôpitaux toulousains (environ 40 minutes). Ce qui peut être difficile à supporter pour les victimes.

Le Rôle d'un centre de secours sur le territoire

Le point de vue des SPV...

Les SPV permettent d'assurer les premiers secours dans des délais rapides et de façon efficace. De l'avis de tous, les habitants se sentent rassurés d'avoir une caserne sur le territoire et ne comprendraient pas d'avoir à s'en passer. Par ailleurs, ils interviennent sur des communes parfois éloignées (cas de Saint-Lys). Ils permettent une réactivité face à un danger immédiat (par exemple un feu avec une vitesse de propagation rapide).

Les SPV assurent un rôle et un lien social. En plus de leur activité volontaire, ils font tous partie de l'amicale ce qui leur donne l'occasion de se faire connaître (calendrier, fêtes locales...) auprès de la population. Certains participent à d'autres associations : Mickael fait partie de l'association « Les archers du Potogay » de Rieux, Sylvie fait partie du comité des fêtes de Rieux et fait en sortes de « bouger les gens » et d'animer la commune. Son chef de centre précise que l'amicale est très sollicitée et invitée par d'autres associations. Alain de Saint-Lys fait partie de l'association « Envol » qui s'occupe de récolter des fonds pour la recherche médicale avec l'hôpital Rangueil. Sur Saint-Lys, les sapeurs-pompiers organisent chaque année une fête qui réunit environ 800 participants, « La sardinade », et sont très impliqués dans l'organisation du Téléthon.

Le rôle du volontariat sur l'économie locale.

Sur les deux territoires, le volontariat ramène des habitants sur le territoire car les SPV doivent habiter à proximité des centres de secours. Ce sont des gens qui s'installent sur le territoire avec leur famille et font vivre l'économie locale.

Sur Rieux des formations pompiers sont organisés localement, et cela fait travailler les structures d'accueil (hébergement, restauration), nous précise Christian.

Le point de vue des employeurs

Pour Mme Laclergue directrice de l'ESAT de Rieux, les SPV permettent un service de proximité et sont porteurs de valeurs de solidarité sur le territoire. Ils véhiculent une image, sont un support à la population et au maire, et d'alerte aux autorités. Ils ont pour projet d'ouvrir une section JSP et de diffuser ces valeurs auprès des jeunes.

Pour M.Disy (mairie de Saint-Lys), une caserne peut représenter un enjeu politique et territorial. Cela positionne la commune de Saint-Lys de façon stratégique par rapport à d'autres communes environnantes. Saint-Lys devient une plateforme, et ce qui assied la commune dans le paysage local et fait vivre le territoire.

Volontariat et collectivités locales

Dans les deux communes les SPV sont très soutenus par les communes. Cela se manifeste par la souplesse accordée dans le cadre de la disponibilité opérationnelle, mais également par la mise à disposition d'équipements ou de salles : gratuité de la piscine et mise à disposition de locaux à Rieux, prêt d'une salle pour les fêtes de Noël à Saint-Lys. Dès qu'elles en ont la possibilité, ces deux communes aident les SPV.

4. ANALYSE TRANSVERSE : similitudes et différences

Globalement cette comparaison fait apparaître des similitudes et des différences qui ne sont pas forcément liées au territoire mais plutôt à la thématique abordée dans la grille d'entretiens.

Dans un premier temps, les profils retenus pour l'étude (sur Saint-Lys et sur Rieux) sont des personnes très implantées sur le territoire (attaches familiales, nombre d'années de résidence et participation active à la vie locale). Elles pourraient à peu près correspondre au profil évoqué par l'étude Mana Larès : le « Villageois ». Le « rapport à l'engagement » et « à la population locale », révèlent aussi de nombreuses similitudes. A Saint-Lys comme à Rieux, « l'envie d'aider les autres » est la motivation citée le plus souvent par les personnes interrogées. Le rapport à l'engagement varie en fonction de la génération et non en fonction du lieu : à titre d'exemple, les deux jeunes recrues pensent que le volontariat permet à de jeunes hommes « d'apprendre la vie ». Toute génération confondue, les contraintes sont ressenties de la même façon sur les deux territoires (disponibilité, conjugalité, vie familiale, organisation...). Il en est de même pour la reconnaissance locale des populations qui, de l'avis de tous se « sentent rassurées » d'avoir des sapeurs-pompiers à proximité. Dans leur rapport aux collectivités locales les deux casernes se sentent soutenues par elles. De plus les SPV sont perçus de façon très positive par leurs deux employeurs. Enfin, tous nos témoins pensent qu'une caserne apporte une dimension autre au territoire : valeurs d'entraide et de solidarité, rôle et lien social, et dans une moindre mesure, économique.

Les différences entre ces deux territoires ruraux et périurbains apparaissent vraiment d'un point de vue de leurs mutations : Saint-Lys, rattrapé par l'agglomération toulousaine a vu sa population augmenter, Rieux dans une moindre mesure. Ces évolutions sont quantitatives et qualitatives, ce qui a un impact sur la perception du territoire. Saint-Lys serait devenu plus « urbain ». Cela a eu pour conséquence l'accroissement du nombre d'interventions devenues de plus en plus difficile d'assurer en l'absence de ressource disponible en journée. Alors que Rieux a connu une augmentation moindre de sa population et du nombre d'interventions. Rieux se trouve beaucoup plus rarement en difficulté pour assurer les interventions. Ne souffrant pas de

l'isolement, Rieux est de plus entouré d'un maillage rapproché des centres de secours. Ce qui est sécurisant.

En termes de recrutement en revanche, il existe quelques différences : en proximité de Toulouse, Saint-Lys n'a pas de difficulté à recruter. Les centres de secours sur Toulouse étant uniquement professionnels, de nombreux candidats potentiels se rapprochent des centres mixtes (Colomiers, Rouffiac) ou volontaires dans l'agglomération toulousaine. Le chef de centre reçoit régulièrement des candidats, il n'a pas besoin d'aller « les chercher ». Il est en mesure de les sélectionner (ce que tous les centres de secours ne peuvent pas faire en raison du faible nombre de demandes). En raison des contraintes opérationnelles déjà évoquées, il est cependant très attentif non seulement aux qualités potentielles des candidats, mais aussi à leur disponibilité en journée. Sur Rieux, en milieu rural, les recrutements se font plus rares, et il est difficile de « sélectionner » car les candidats au volontariat se font de plus en plus rares. Lorsque le chef de centre reçoit des candidats en entretiens, certains se découragent à l'énoncé des contraintes que représente l'engagement, et ne donnent pas suite.

En résumé...

L'étude Mana-Larès révèle des grands traits au volontariat : l'enquête en Haute-Garonne révèle une correspondance avec certains de ces traits.

La comparaison des deux centres de secours en milieu rural et périurbain en Haute-Garonne, met en exergue des similitudes et des différences.

Similitudes : rapport à l'engagement, rapport à la population, perception des employeurs, rapport au territoire.

Différences : l'évolution des territoires, les impacts opérationnels et la problématique du recrutement.

5. ANALYSE PERSONNELLE ET PRECONISATIONS

De mon point de vue le volontariat amène de la sécurité, du lien social, de la synergie locale et permet aux territoires sur lesquels il est présent d'entretenir leur attractivité. L'implantation d'une caserne peut représenter un enjeu stratégique et donner à une commune une force politique.

Les collectivités et les populations en sont bien conscientes et le rendent bien à leurs SPV : rassurées par leur présence, les collectivités les accompagnent, les embauchent, favorisent leur disponibilité, leur met à disposition des locaux. Quant aux populations locales, elles expriment leur reconnaissance par le respect (comme le fait de les saluer dans le village) et par leur participation financière aux calendriers.

En dépit de cela, la ressource est difficile à pérenniser.

En 2013, l'Etat en partenariat avec la Fédération nationale des sapeurs-pompiers a rédigé un plan d'actions en 25 mesures portant sur l'engagement, la carrière, la valorisation des compétences, le développement et d'autres axes.

Ces mesures mettent en jeu la participation de nombreux acteurs : SDIS, Europe, Etat, collectivités, unions départementales....Il n'en demeure pas moins que l'avenir du volontariat demeure dans le local. Des actions pourraient être préconisées :

Poursuivre la sensibilisation des acteurs économiques, favoriser l'embauche des SPV dans les territoires et valoriser leurs compétences dans leur milieu professionnel. Mais cette étude révèle selon moi un questionnement : ce sont les communes détentrices d'un centre de secours qui aident le plus les SPV alors que ceux-ci desservent des secteurs étendus. Il serait peut-être judicieux de sensibiliser les communes ou intercommunalités environnantes et répartir ainsi l'effort sur d'autres collectivités locales. La participation citoyenne doit impliquer plus d'acteurs (pas répartis sur une seule commune). Il conviendrait peut-être de les sensibiliser à la notion de maillage et de territoires défendus.

Sensibiliser la population et les acteurs locaux à l'organisation des secours : avoir une démarche pédagogique qui permettrait à chacun de comprendre les enjeux et la nécessité de « ménager » cette ressource et à cette occasion valoriser l'engagement.

La question du logement commence également à être évoquée au sein des SDIS. Aider les SPV à trouver un logement sur place à moindre coût pourrait représenter un accompagnement favorable à leur installation et pérennisation sur place.

Enfin, du côté des SDIS, des améliorations pourraient être prises en compte en demandant aux SPV des efforts proportionnels à leurs capacités d'implication. Certes, les SPV lorsqu'ils s'engagent connaissent les contraintes, mais de l'avis de tous l'engagement évolue et devient de plus en plus compliqué et encadré. Ce qui peut être décourageant à termes. Certains expriment leurs souhaits que cette activité demeure « annexe » et qu'elle ne prenne pas une place trop importante dans leur vie. L'équilibre avantages-contraintes doit se maintenir.

Depuis quelques années, le SDIS 31 a mis en place un accompagnement professionnel sous forme de conseils et de financements (tous les SDIS ne le mettent pas en œuvre) proposés aux SPV. Cette action connaît un vif succès auprès des volontaires et a permis pour certains d'accéder à l'emploi, de se réorienter ou d'évoluer professionnellement. Cette action représente un levier efficace à pérenniser.

D'autres actions mises en place par le SDIS 31 (et dont le rapport d'activité fourni en annexe a été transmis au préfet) agissent en faveur du développement et de la pérennisation des engagements : conventions de disponibilité, contreparties aux employeurs, communication mais aussi la participation à la complémentaire sociale des SPV pour lequel le SDIS fait des efforts notables.

Le SDIS de la Haute-Garonne est conscient des différents enjeux évoqués : il est bien décidé à conforter des actions en faveur du volontariat.

CONCLUSION

Dans un premier temps, j'ai expliqué le fonctionnement des sapeurs-pompiers et sa particularité en France en raison de sa ressource humaine volontaire. Puis j'ai cherché à démontrer que les sapeurs-pompiers volontaires assuraient un vrai service public régalien et contribuaient ainsi à l'attractivité des territoires sur lesquels ils interviennent (la présence d'un service public étant en soi, une condition sine qua non à son développement ou à stabilisation). Ils sont à mon sens de véritables acteurs de développement. Ils permettent l'existence d'un maillage équilibré, ils représentent un enjeu pour les citoyens et les communes, que ce soit en milieu rural, périurbain et même urbain.

La deuxième étape de ma réflexion a été de présenter les dynamiques territoriales et l'analyse des risques. Cela a permis de comprendre où se situaient les enjeux en matière opérationnelle, et de quelle façon les différentes évolutions pouvaient retentir sur le volontariat. Le sapeur-pompier volontaire devant conjuguer sa vie au pluriel : emploi, capacité à trouver un logement à proximité d'une caserne ou encore l'existence de bassins de vie suffisamment dynamiques pour accueillir sa vie de famille, la disponibilité d'équipements, d'infrastructures de déplacements et de transports, vie sociale... Bien comprendre l'évolution de la Haute-Garonne permet de prévoir les besoins et d'acquérir une vision prospective.

Enfin, la troisième étape m'a menée à la rencontre des acteurs sur le terrain : sapeurs-pompiers volontaires et employeurs. L'étude Mana Larès a fait émerger des points saillants qui ont servis de base à ma grille d'entretiens. Puis je suis allée vérifier sur place si ses conclusions correspondaient à la réalité de la Haute-Garonne. A la faveur de ces échanges, j'ai acquis une vision de l'engagement dans toutes ces dimensions, j'ai perçu les différences et les similitudes en fonction de territoires, des générations, des situations personnelles...

Ce mémoire m'a donné une nouvelle vision du volontariat qui complète mon expérience. Je travaille « au service » des volontaires, je mets en place des actions pour les accompagner et faciliter leur activité. Par ailleurs, les démarches que j'effectue auprès des employeurs depuis plusieurs années m'ont mise en situation d'écoute et m'ont largement familiarisée avec leur perception, leur culture (niveau de connaissance) et leurs craintes. En revanche, je n'avais jamais eu l'opportunité d'interroger les SPV sur la façon dont ils vivent leur engagement. L'enquête sur le terrain s'est révélée très enrichissante de ce point de vue et m'a permis de mesurer la valeur humaine des personnes interrogées.

Le diagnostic des mutations m'a permis de mettre le doigt sur les enjeux pour l'avenir et sur la façon dont il faudra adapter les leviers en fonction des différentes catégories de territoires. Enfin, par ma réflexion, j'espère avoir mis en valeur le rôle des sapeurs-pompiers volontaires dans toutes ses dimensions. J'en étais intimement convaincue.

Mais ce qui est une évidence pour moi (me rendant régulièrement sur le terrain), ne semble pas l'être pour tous les acteurs et tous les citoyens.

Le volontariat est donc un monde complexe, diversifié intimement lié à son environnement et aux mutations générales qui l'affectent (territoires, organisation administrative, recompositions familiales, économie, société...). Il fournit à la France l'ossature d'un vrai service public de sécurité et de proximité efficace qui ne discrimine aucun territoire, et par l'étendue des interventions qu'il assure joue un rôle social. Dans ce schéma, l'Etat, les Conseils généraux et les collectivités locales (communes, intercommunalité) organisent financièrement, administrativement et opérationnellement le volontariat. Mais celui-ci transcende la notion même de service public. Il utilise les ressources locales, apporte du lien, de l'intégration sociale et du dynamisme (d'autant plus que l'engagement représente en soi, un facteur d'intégration). Il incarne une force vive porteuse de valeurs et de synergies qui rentre en interaction avec son environnement.

Mais son action bien que connue et reconnue, n'est pas réellement lisible de la part des populations locales. La plupart des citoyens font l'amalgame entre professionnels et volontaires et sous-estiment leur importance. Les évolutions de l'activité, des territoires et de la société n'ont pas fini de la rendre plus contraignante.

C'est un service public fragile.

Enfin, au-delà des mutations étudiées, le contexte actuel suscite encore de nouvelles interrogations. L'actualité récente a remis au goût du jour la question de la décentralisation (fusion de régions et disparition annoncée des conseils généraux). Mais au sein de tous ces débats, le positionnement des sapeurs-pompiers est peu évoqué (alors qu'il dépend en partie des conseils généraux). Les sapeurs-pompiers seraient-ils les grands oubliés de cette réflexion ? Quelle sera leur place dans le cadre de la décentralisation ? Dans cette recomposition générale, qu'advient-il du volontariat ? Offrira-t-elle une échelle pertinente pour la survie et la prise en compte d'acteurs qui vivent des réalités locales parfois éloignées des organisations hiérarchiques et pyramidales dont ils pourraient dépendre ?

De nouveaux défis attendent les sapeurs-pompiers volontaires et les territoires...

BIBLIOGRAPHIE

Association pour le Développement en Réseau des Territoires et des Services, (2008), Les 18 bouquets des services publics. 3 p.

Baudelle G., Guy C., Merenne-Shoumaker B. (2011), Presses Universitaires Rennes, Collection Didact Géographie, Le Développement territorial en Europe. 288 p.

Chevrier S., Dartiguenave J.Y., (2009). Etude sur l'avenir du volontariat chez les sapeurs-pompiers, Etude rapport final de l'étude sur l'avenir du dispositif de volontariat chez les sapeurs-pompiers. Rennes, Université Rennes, Mana Lares. 76 p.

Delga C. (2013). Rapport, Mission pour l'amélioration de la qualité et de l'accessibilité des services au public dans les territoires fragiles. 59 p.

Ferry L., (2009). Ambition Volontariat, Rapport de la Commission « Ambition Volontariat ». Ministère de l'intérieur. 69 p.

Fournier J.P., (2003). Sapeurs-pompiers : état des lieux et réflexion prospective sur l'avenir du volontariat, Rapport du Ministère de l'Intérieur, de la Sécurité Intérieure et des Libertés Locales. 73 p.

Genovese M., (2011). Je suis Sapeur-pompier volontaire. Editions Papyrus. 313 p.

Hilal M., Barczak A., Tourneux F.P, Schaeffer Y., Houdart M., Cremer-Schulte D., (Hiver 2012). Typologie des campagnes françaises et des espaces à enjeux spécifiques, le numéro 7 de la revue « Territoires en mouvement ». 80 p.

Horgues-Debat J., (2007). Définition et classement des termes et des concepts, Service public et au public : de quoi parle-t-on ? 19 p.

Pudal R., (2010), Ni professionnel, ni bénévole : être pompier volontaire aujourd'hui, Association française de sociologie, Romain Pudal, « Ni professionnel, ni bénévole : être pompier volontaire aujourd'hui », Socio-logos. Revue de l'association française de sociologie [En ligne], 5 | 2010, mis en ligne le 13 avril 2010, Consulté le 28 avril 2014. URL : <http://socio-logos.revues.org/2465>.

Santamaria F. (2008), Hypergéométrie : <http://www.hypergeo.eu/>, Le Développement local. 4 p.

Syndicat mixte du SMEAT, (2012-2013). SCOT de la Grande Agglomération Toulousaine. 724 p.

Syndicat mixte du Nord Toulousain, (2012-2013). SCOT Nord Toulousain. 728 p.

Syndicat mixte du Sud Toulousain, (2012). SCOT Sud. 664 p.

Syndicat mixte du Pays Lauragais, (2011), Scot du Lauragais. 480 p.

Taulelle F., (2012). Numéro 86 Revue Sciences de la société – Ouvrage collectif, Quelles adaptations des services publics dans les territoires ruraux ?, le délaissement des territoires. 178 p.

SITES INTERNET

Site Banatic : www.banatic.interieur.gouv.fr (Base nationale sur l'intercommunalité, constitue le système d'information de référence sur les données relatives à l'intercommunalité.

Site hypergéô : www.hypergeo.eu (**Hypergeo** est une encyclopédie électronique, en accès libre, consacrée à l'épistémologie de la géographie)

Site ADRETS : www.adrets-asso.fr (L'association ADRETS a été créée en 1999 par des collectivités locales et des responsables de Points Publics pour développer le réseau des points d'accueil de proximité dans les Alpes du Sud.

Elle réunit aujourd'hui des structures intercommunales et des acteurs du développement local sur l'ensemble du massif alpin. **Son objectif est de développer l'accès aux services à la population dans les territoires ruraux.)**

Site vie publique : www.vie-publique.fr (Portail pour le citoyen. Actualité de la **vie publique**, panorama des lois, découverte des institutions et accès thématique du web public.)

Site Fédération nationale des sapeurs-pompiers : www.pompiers.fr (*réseau associatif des sapeurs-pompiers*).

Site du ministère de l'Intérieur : www.interieur.gouv.fr

TABLE DES ILLUSTRATIONS

TABLEAUX :

T1.TABLEAU COMPARATIF DES SDIS MIDI-PYRENEES EN CHIFFRES CLE (2010)

(Sources : SDIS Midi-Pyrénées)

T2. LES CHIFFRES CLES DE LA POPULATION EN HAUTE-GARONNE ET SES PRINCIPALES COMMUNES

(1999 ET 2010). Source INSEE : recensement de la population en 1999 et en 2010.

T3.ORGANISATION ADMINISTRATIVE ET TERRITORIALES (2012). Source INSEE.

T4.NOMBRES D'EMPLOIS SUR TOULOUSE ET SAINT-GAUDENS. Source : INSEE.

T5.EVOLUTION DU NOMBRE D'HABITANTS ENTRE 1990 ET 2005 DANS LES COMMUNES DE ST-LYS, ST-SULPICE, CASTELNAU D'ESTRETEFONDS, NAILLOUX ET MONTASTRUC-LA-CONSEILLERE. (source AUAT INTERSCOT).

T6. INDEMNITE HORAIRE : MONTANT DE L'INDEMNITE HORAIRE SELON LE GRADE

Source : arrêté en date du 27 septembre 2013 fixant le taux de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires.

T7.COMPARAISON DES CHIFFRES CLES ENTRE LA COMMUNE DE SAINT-LYS ET LA COMMUNE DE RIEUX-VOLVESTRE (population, logement, emploi, établissements, organisation opérationnelle) :

Source INSEE et SDIS 31.

GRAPHIQUES :

G1.REPARTITION DES EFFECTIFS AU SDIS DE LA HAUTE-GARONNE EN 2014 (source SDIS 31).

G2.LE BUDGET : LES RECETTES DE FONCTIONNEMENT REPRESENTENT ENVIRON 81 MILLIONS D'EUROS EN 2014 (source SDIS 31).

G3. LA REPARTITION DES INTERVENTIONS PAR CATEGORIE (2006-210) (source SDIS 31).

G4. LA REPARTITION GEOGRAPHIQUES DES INTERVENTIONS (2006-210) (SOURCE SDIS 31).

G5.TYPOLOGIE DE TERRITOIRES EN HAUTE-GARONNE. Source : plan départemental de l'habitat. de la Haute-Garonne. 2012.

G6.REPRESENTATION DES BESOINS DE RENFORTS DES CIS. Source SDACR/SDIS 31.

G7. GRAPHIQUES RELATIFS A L'EVOLUTION DES INTERVENTIONS SUR SAINT-LYS ET RIEUX-VOLVESTRE. Source : SDACR SDIS 31 2012.

CARTOGRAPHIES :

C1.CARTOGRAPHIE DES CENTRES DE SECOURS DE LA HAUTE-GARONNE (source SDIS 31).

C2.CARACTERISTIQUES GEOGRAPHIQUES, ORGANISATION DES INFRASTRUCTURES ROUTIERES ET MOBILITES (source : INTERCATO 2004).

C3.HAUTE-GARONNE : TRANSPORTS. DISTANCE A LA BRETELLE D'AUTOROUTE. Source : inventaire communal 1998

© INSEE – SCEES/IGN 1998

**C4.HAUTE-GARONNE :
TRANSPORTS ET DEPLACEMENTS.**

Source : inventaire communal 1998 © INSEE – SCEES/IGN 1998

C.5 NATURE JURIDIQUE DES EPCI A FISCALITE PROPRE AU 1^{ER} AVRIL 2014. DEPARTEMENT HAUTE-GARONNE. Source DGCL Banatic.

C6.EMANATIONS TERRITORIALES DE CONCERTATIONS. Source : Plan départemental de l'Habitat. 2012.

C7. BASSINS DE VIE 2012. DEPARTEMENT DE LA HAUTE-GARONNE. Source : IGN INSEE

C8.REPRESENTATION GEOGRAPHIQUE DES EQUIPEMENTS DE GAMME INTERMEDIAIRE EN HAUTE-GARONNE. Source IGN.

C9. TEMPS D'ACCES AUX STRUCTURES D'ACCUEIL DES URGENCES POUR LES HABITANTS DE LA REGION MIDI-PYRENEES. Source ARS Midi-Pyrénées, IGN 2010

C10. LES 33 BASSINS DE SANTE EN MIDI-PYRENEES. Source : ARS Midi-Pyrénées.2011

C11.L'AIRE D'INFLUENCE DU POLE URBAIN DE TOULOUSE : REPARTITION DES EMPLOIS DANS L'AIRE URBAINE. Source SDACR de la Haute-Garonne. INSEE DADS 2004. FPE 2004. IGN INSEE 2009.

C12 TYPOLOGIES DE TERRITOIRES. Source FILOCOM 1999-2007. FONDS IGN GEOFLA ex BD CARTO-IGN 2010.

C13.LOCALISATION DES EMPLOIS EN HAUTE-GARONNE. Source : contribution de l'Etat à l'élaboration du Plan Départemental de l'Habitat – Cabinet Place.

C14.DEPLACEMENTS QUOTIDIENS DANS L'AGGLOMERATION TOULOUSAINESOURCE : INSEE DADS 2004 – FPE 2014

C15. LOCALISATION DES MOBILITES DOMICILES TRAVAIL EN 2005. SOURCE : Source : contribution de l'Etat à l'élaboration du Plan Départemental de l'Habitat – Cabinet Place. 2005

C.16 CARTOGRAPHIE DU SECTEUR DE SAINT-LYS

SOURCE : GROUPEMENT PREVISION SDIS 31.2014.

C.17 CARTOGRAPHIE DU SECTEUR DE RIEUX-VOLVESTRE

Source : groupement prévision SDIS 31.2014.

ANNEXES

- Grilles d'entretiens SPV et employeurs de SPV.
- Rapport d'activité « développement et pérennisation du volontariat en Haute-Garonne »
- Service volontariat de la Haute-Garonne, 2014.
- Revue de presse actions en faveur du volontariat SDIS de la Haute-Garonne

GRILLE D'ENTRETIEN SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE

IDENTITE

1 Vous êtes...

- ☐ Une femme
- ☐ Un homme

2 Votre centre de secours

3 Quel âge avez-vous ?

4 Depuis combien d'années êtes-vous sapeur-pompier volontaire ?

5 Quel est votre grade ? et fonction au centre de secours ?

6 Quelle est votre situation familiale ?

7 Avez-vous des enfants ? Si oui, combien ?

8 Quelle est votre profession actuelle ?

9 Avez-vous passé ou souhaitez-vous passer le concours de sapeur-pompier professionnel ?

10 Avez-vous été pompier dans une unité militaire (BSPP – BMPM – UIISC...)

VOLONTARIAT ET VIE PROFESSIONNELLE

11 Votre employeur sait-il que vous êtes volontaire ? Si non, pourquoi ?

12 Comment vos collègues et votre employeur perçoivent-ils votre engagement ?

RAPPORT A L'ENGAGEMENT

13 Pourquoi êtes-vous devenu sapeur-pompier volontaire ?

14 Comment avez-vous connu le volontariat ?

15 Votre conjoint approuve-t-elle ou il votre engagement ?

16 Quels sont les avantages/inconvénients du volontariat ?

17 Avez-vous déjà suspendu votre engagement ? Pourquoi ?

18 Qu'est-ce qui pourrait représenter un frein à votre engagement ? Pourquoi ?

19 Qu'est-ce qui pourrait vous aider dans votre engagement ? Pourquoi ?

20 L'indemnisation est-elle un attrait ?

21 Comment vous projetez-vous dans les années à venir ?

RAPPORT AU TERRITOIRE

- 22 Depuis quand êtes-vous installé sur le territoire ?**
- 23 Pourquoi vous êtes-vous installé sur ce territoire ? Avantages et inconvénients**
- 24 Avez-vous la reconnaissance locale que vous pensez mériter en matière d'engagement ?**
- 25 D'après vous le territoire a-t-il évolué depuis ces dernières années ? De quelles façons ?**
- 26 Les évolutions ont-elles un impact sur l'activité SPV ? Sur votre vie personnelle (emploi, déplacements, logements...)**
- 27 Comment percevez-vous l'évolution de l'activité ?**
- 28 Comment percevez-vous le rôle des centres de secours sur le territoire ? Sentez-vous des changements ?**
- 29 Par ailleurs êtes-vous impliqué dans la vie associative ? Comme élu local sur le territoire ?**
- 30 Est-ce que vous vous sentez soutenu par les collectivités territoriales**

RAPPORT A LA DIRECTION DEPARTEMENTALE

- 31 Avez-vous bénéficié d'un accompagnement de la part du SDIS ?**
- 32 Qu'attendez-vous de la part de l'institution ?**

GRILLE D'ENTRETIEN EMPLOYEURS DE SPV

L'EMPLOYEUR

- 1 Quel est votre secteur d'activité ?**
- 2 Quel est l'effectif de votre structure ?**
- 3 Depuis quand existe-t-elle ?**
- 4 Pourquoi est-elle implantée sur ce territoire ?**
- 5 Quels sont les avantages/inconvénients d'être installés sur ce territoire ?**
- 6 Combien de SPV employez-vous ?**

CULTURE SAPEURS-POMPIERS

- 7 Connaissez-vous l'organisation des sapeurs-pompiers ?**
- 8 Si oui, pouvez-vous m'expliquer comment elle fonctionne ?**
- 9 Quelle image avez-vous des SPV ?**
- 10 Quels avantages vous trouvez à cette activité ? et au fait d'avoir des salariés SPV dans la structure et sur le territoire ?**
- 11 Quels inconvénients ?**
- 12 Envisagez-vous de recruter à nouveaux des SPV (justifiez votre réponse) ?**
- 13 Aimerez-vous vous-même devenir SPV ? Pourquoi ?**

RAPPORT AU TERRITOIRE

- 14 Pensez-vous que les SPV jouent un rôle important sur votre territoire ? Pourquoi ?**
- 15 Est-ce que vous pensez que les SPV sont soutenus par les collectivités locales ?**

Colomiers, le 25 avril 2014

Développement du volontariat
Dossier suivi par Karine VIRENQUE
Service volontariat
Karine.virenque@sdis31.fr
Tél. : 05.61.06.37.33

RAPPORT D'ACTIVITE

Développement du volontariat - SDIS de la Haute-Garonne
avril 2014

SOMMAIRE

- 1.Les conventions de disponibilité . . .**
- 2.Maintien des SPV en emploi sur le territoire :
accompagnement professionnel . . .**
- 3.Fidélisation des employeurs et contreparties . . .**
- 4.La communication . . .**
- 5.Suivi des dispositifs, indicateurs et gestions . . .**

1. Les conventions de disponibilité . . .

- **100 conventions cadres** relatives à la disponibilité pour formation et pour intervention des sapeurs-pompiers volontaires
- **65 conventions opérationnelles**
- **240 agents sous convention**

Modalités de fonctionnement :

Les conventions présentent le cadre juridique général de la disponibilité sur le temps de travail pour les sapeurs-pompiers volontaires. En fonction des employeurs, de leur nécessité de service ou du poste occupé par leurs agents ou salariés sapeurs-pompiers volontaires, il est possible d'adapter les modalités de disponibilité, voire de les individualiser.

Le service volontariat préconise des modalités de disponibilités, mais l'employeur décide ou non d'accorder de la disponibilité et dans quelle proportion.

Avec, ou sans subrogation :

La compensation financière incite rarement les employeurs à demander la subrogation. C'est plutôt un «choix politique» de leur part : la volonté d'encourager l'engagement de leur salarié, ou au contraire le souci de paix sociale vis-à-vis des autres agents non SPV.

En conséquence, même si elle est systématiquement proposée par le SDIS, elle n'est pas systématiquement demandée par l'employeur.

Liste des employeurs publics partenaires du SDIS

•CCAS MONTREJEAU •CC DU CANTON DE ST BEAT •CC DU PAYS DE LUCHON •CARSAT MIDI-PYRENEES •COLLEGE DE BOULOGNE SUR GESSE •COLLEGE DE SAINT-GAUDENS •COLLEGE DE BAGNERE DE LUCHON •COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU MURETAIN •COMMUNAUTE DE COMMUNES DU CANTON DE ST BEAT •COMMUNAUTE DE COMMUNES DES PORTES DU COMMINGES •COMMUNAUTE DE COMMUNES DE LA SAVE AU TOUCH •COMMUNAUTE URBAINE TOULOUSE METROPOLE •CONSEIL GENERAL DE LA HAUTE-GARONNE •CONSEIL REGIONAL MIDI-PYRENEES •DIRECTION DEPARTEMENTALE DE LA SECURITE PUBLIQUE •HOPITAUX DE LUCHON •HOPITAL MARCHAND •HOPITAUX DE TOULOUSE •I.E.M.N •INSPECTION D'ACADEMIE •LYCEE BAGATELLE DE SAINT-GAUDENS •MAIRIE D'AUTERIVE	•MAIRIE D'ASPET •MAIRIE DE BAGNERES DE LUCHON •MAIRIE DE BOULOGNE SUR GESSE •MAIRIE DE GRENADE •MAIRIE DE L'ISLE EN DODON •MAIRIE DE MONTREJEAU •MAIRIE DE RAMONVILLE •MAIRIE DE REVEL •MAIRIE DE SAINT GAUDENS •MAIRIE DE SAINT JORY •MAIRIE DE SAINT LYS •MAIRIE DE SALIES DU SALAT •MAIRIE DE LA SALVETAT SAINT GILLES •MAIRIE DE TOULOUSE •MAIRIE DE VERFEIL •MAIRIE DE VILLEFRANCHE DE LAURAGAIS •MAISON DE RETRAITE ELVIRE GAY •OFFICE NATIONAL DES FORETS •REGIE MUNICIPALE D'ELECTRICITE CAZERES •REGIE AUTONOME DES TRANSPORTS •RENAULT •SIVOM DE L'ISLE EN DODON •SMIVOM MOUILLONNE •SMEA 31 •TISSEO •TRIFYL •UNIVERSITE PAUL SABATIER
---	--

Liste des employeurs privés partenaires du SDIS

• AEROPORT TOULOUSE-BLAGNAC • AGILON INGENIERIE • AGRICAT • AIRBUS • AIR SUPPORT • ALTRAN SUD-OUEST • API (ALUMINIUM PVC INOX) • ASF • ATELIER DE SOUS-TRAITANCE DU COMMINGES • BORJA • BOUBEE VOYAGES • BOURDARIOS • CEAT (CENTRE D'ESSAI AERONAUTIQUE) • CHRONOPOST • CHIMIREC • CLINIQUE D'OCCITANIE • CLINIQUE DE L'UNION • CLINIQUE DE SEYSSES • CORUDO • CRF ST BLANCARD • DEMECO CHICHE • EDF UNITE DE PRODUCTION SUD OUEST • EDUCATION NATIONALE • EHPAD LA PRADE • ERDF GRDF • ETIENNE LACROIX • FOYER DE VIE DE L'ORIVAL • GAEC LES MOULINS DE PERRINE	• GARAGE DE LA GESSE • GASCOVAL • GIP • GRAND SUD NAVETTE • GROUPE EASYDIS • IMERYS TOITURE • INFOMIL • ITEP CHATEAU ORIBAIL • LATECOERE • LAGRANGE PRODUCTION • LA POSTE • MAISON DE RETRAITE ELVIRE GAY • MUTUELLE GENERALE • NUTRITION ET SANTE • ONYX MARBRES ET GRANULES • PYRETERM • RENAULT • SARL AMBULANCES DU LAURAGAIS • SARL JOUANY • SA SABODIS • SATOB CONSTRUCTIONS BOIS • SFR • SNCF • SOCOMEX • SOPLAMI • SRAS BTP • STERIA • TPF ALLIASERV • TRANSPORTS ORTET • VMI INDUSTRIES
---	---

2. Maintien des SPV en emploi sur le territoire : accompagnement professionnel . . .

Conseil et accompagnement professionnel :

Le service volontariat reçoit les SPV qui le souhaitent et les conseille sur des choix d'orientation professionnelle et de cursus de formations en relation avec leur activité sapeur-pompier (SSIAP, secourisme du travail, VAE...).

Diffusion d'offres d'emploi :

De temps en temps, des entreprises ou des collectivités font appel au service volontariat pour diffuser des offres d'emplois dans les centres de secours car elles connaissent les compétences humaines et professionnelles des SPV et souhaitent cibler ce genre de profil pour certains de leur recrutement.

Financement de la formation professionnelle :

Le SDIS dispose d'un budget annuel de 10 000 €. Depuis le début du dispositif en 2010, 55 SPV ont bénéficié du financement de leur formation professionnelle. Chaque année au printemps, le service volontariat diffuse un appel à candidatures à tous les centres de secours du département.

- Cette commission d'attribution arbitre les candidatures
- Des critères d'attribution facilitent l'arbitrage
- Tous types de formations sont pris en compte

3. Fidélisation des employeurs et contreparties . . .

Formations Sauveteurs Secouristes du Travail et manipulation des extincteurs :

En février 2012, le SDIS de la Haute-Garonne a obtenu l'habilitation auprès de la CARSAT et de l'INRS qui lui permet d'être organisme de formation SST. Par la suite, le service volontariat a étendu les compétences du SDIS en matière de formations aux entreprises et aux collectivités à la Manipulation des extincteurs. Cette démarche a été présentée et actée en conseil d'administration.

Rappel des objectifs

- Apporter des contreparties supplémentaires et incitatives aux employeurs conventionnés.
- Fidéliser le réseau d'employeurs
- Communiquer et de valoriser le volontariat sur le territoire auprès des salariés : les moniteurs interviennent sur site sur le territoire et présentent les enjeux du volontariat en début de formation.

Bilan de l'action depuis février 2012

- 12 employeurs répartis sur tout le territoire ont bénéficié de ce dispositif
- 69 sessions de formation organisées
535 salariés formés
- 12 sessions de Formation Initiale Sauveteur Secourisme du Travail (FI SST)
- 30 sessions de Maintien et Actualisation SST (MAC SST)

- 27 sessions de formations Manipulation des extincteurs Equipier de première intervention (EPI)

Satisfaction des employeurs

Fin 2013, le service volontariat a adressé aux employeurs une enquête de satisfaction. Sur 12 employeurs, 11 ont retourné l'enquête et ont exprimé 100% de satisfaction. Ils se sont exprimés sur la qualité des formations et des intervenants, et sur la plus value d'avoir des formateurs sapeurs-pompiers qui peuvent faire bénéficier les stagiaires de leur expérience opérationnelle.

Un emploi aidé en CUI CAE créé au sein du service volontariat : un moniteur secourisme du travail et incendie.

4.La communication . . .

Communication interne

Supports de communications à disposition

Plaquettes :

« Devenir sapeur-pompier volontaire »,

« Formation SST »

« Formations incendie »

« Argumentaire employeur »

Panneaux kakémonos transportables

Stand parapluie

Affichette campagne volontariats

Objet publicitaires

Evènements

- Participations de chefs de centre à des forums locaux sur tout le territoire
- Participations au forum des Métiers de la défense et de la sécurité
- Signatures officielles de convention (n'a pas eu lieu depuis longtemps).

Réseau professionnel

- Réunions nationales
- Réunions régionales
- Invitation par des partenaires à des événements autres : petits-déjeuners professionnels et thématiques...
- Adhésion à l'association SSIAP 3 31 : responsables de sécurité (réseau professionnel dans le domaine de la sécurité).
- Organisations de visites du SDIS pour les entreprises ou les partenaires institutionnels (n'a pas eu lieu depuis longtemps).

5.Suivi des dispositifs, indicateurs et gestions . . .

Procédures administratives, tableaux de bords, bases de données...

Campagne nationale diffusée sur le site internet du Ministère de l'Intérieur (juillet 2014).



sapeur-pompier + volontaire = moi aussi

Découvrez leurs témoignages sur www.sapeurs-pompiers-volontaires-moi-aussi.fr

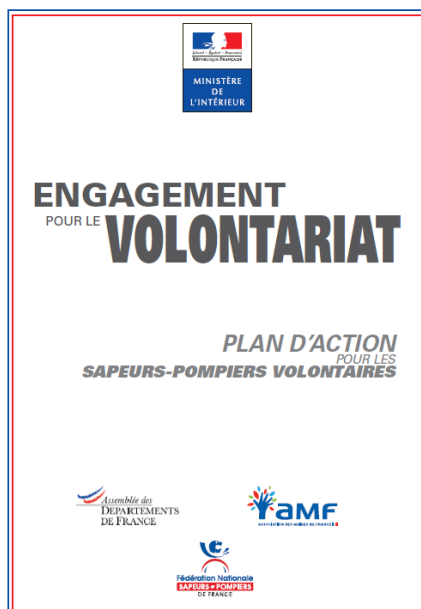
Sécurité civile

Au cœur des situations d'urgence

Figure incontournable du secours et de la gestion de crise en France, la Sécurité civile est sur tous les fronts. Elle s'appuie sur 250 000 sapeurs-pompiers et sur les renforts nationaux qui peuvent intervenir sur l'ensemble du territoire national et à l'étranger.

Pour faire face au quotidien comme à l'exceptionnel.

Dossier de presse présentant la convention entre le ministère de l'Intérieur et les services de remplacement des chambres d'agriculture (application locale en projet en Haute-Garonne). 2014.



Plan d'action pour les sapeurs-pompiers volontaires en 25 mesures. 2013.



REVUE DE PRESSE : ACTIONS MISES EN PLACE PAR LE SDIS 31

34 Structuration d'un réseau régional des responsables du volontariat (Midi-Pyrénées)

Les huit départements de la région Midi-Pyrénées ont constitué un réseau de bureaux pour la promotion du volontariat de chacun des Sdis. Une mutualisation très fructueuse, qui permet de faciliter l'échange d'expériences et le partage des bonnes pratiques. Les huit responsables de ces bureaux se réunissent deux fois par an, dans un département différent. Chaque Sdis ayant développé ses propres dispositifs en fonction de ses problématiques, le réseau permet de mettre en commun toutes ces initiatives. Le département du Gers, par exemple, a mis en place depuis longtemps

constate Karine Virenque, chargée de la promotion du volontariat. Durant une matinée, je leur fais visiter le CTA-Codis, l'école départementale et un centre de secours. Et nous concluons cette découverte par un déjeuner de travail avec la directrice. Cela ne coûte rien et le résultat est très intéressant, car on renforce la démarche partenariale et on fidélise des employés qui comprennent encore mieux l'enjeu de ces disponibilités qu'ils octroient.

43 Faire visiter le Sdis aux employeurs (Haute-Garonne)

Le Sdis de la Haute-Garonne fait en sorte de pérenniser une approche qualitative avec les employés, en créant des opportunités de nourrir la démarche partenariale. Pour la signature de conventions de promotionnels, le Sdis 31 offre des cadeaux promotionnels de qualité : une clé USB format carte bleue, de sorte que la personne peut conserver dans son porte-cartes, ou encore une petite trousse de secours achalandée par la pharmacie. Autre action innovante servant à tisser une relation durable avec les employeurs : les plus engagés auprès des forces de secours : la visite du Sdis, en petits comités, pour des responsables de sociétés curieux d'en savoir davantage en termes d'organisation.

« Cela est très apprécié par les employeurs qui apprennent ainsi à nous connaître, »

44 Dix mesures pour l'acteur du Sdis (réunion du volontariat)

À l'occasion de la dixième réunion des responsables du volontariat, organisés pour la dernière fois à la DSC, les participants ont été confrontés à un groupe « Promoteur des collectivités ». Cette dernière a confirmé que le volontariat a éloigné l'élément de la disparition des places de travail, ce qui éloigne le lien. Les participants ont proposé une culture de la rendre accessible par les missions de garde, distinction partielle, participation à la présentation des communes, promotion du maire comme

6 Campagne d'affichage diffusée sur le réseau d'abribus du Conseil général en milieu rural (Haute-Garonne)

En 2008, une campagne d'affichage a été financée par le Conseil général de la Haute-Garonne et diffusée sur le réseau d'abribus du département - exclusivement en milieu rural - en faveur du recrutement de SPV : « Vous aussi, devenez sapeur-pompier volontaire dans la Haute-Garonne ». L'originalité de cette campagne consistait à valoriser les SPV à travers quatre d'entre eux, choisis pour l'originalité de leur profession, qu'on peut exercer tel ou tel métier et être

« aussi SPV », explique Karine Virenque, chargée de la promotion et de la pérennisation du volontariat du Sdis 31. Sur chacune des quatre affiches, apparaissait le portrait d'un figurant volontaire, son prénom et l'intitulé de sa profession. Cécile, directrice d'école, Dominique, secrétaire de direction, Manuel, garde champêtre, et Yohan, banquier. Une campagne qui a eu des effets directs, générant des appels au numéro indiqué sur les affiches. Mais surtout des effets indirects, en permettant de sensibiliser les employeurs de SPV. « À chaque fois que j'ai des négociations et que je présente cette campagne à des employeurs, ils me disent qu'ils l'ont vue et qu'ils ont été interpellés par le message ! En termes de sensibilisation, cela a donc été très positif. »

13 Bien communiquer pour mieux recruter

« DEVENEZ NOTRE PARTENAIRE ESSENTIEL »
SAPEURS-POMPIERS DE LA HAUTE-GARONNE

Vous, employeur, un atout majeur pour votre structure :

- Un agent des collectivités et des services publics, capable de relever les défis de demain.
- Un agent polyvalent, capable de relever les défis de demain.
- Un agent capable de relever les défis de demain.
- Un agent capable de relever les défis de demain.

Vous, en permettant à vos salariés d'exercer leur engagement :

- Vous permettez à vos salariés de relever les défis de demain.
- Vous permettez à vos salariés de relever les défis de demain.
- Vous permettez à vos salariés de relever les défis de demain.
- Vous permettez à vos salariés de relever les défis de demain.

13

La Gazette du Midi

Du 13 au 19 octobre 2008 - n°81

COLLECTIVITÉS

Partenariat. Le Service d'incendie et de secours de la Haute-Garonne invite à signer des partenariats.

Pérenniser l'engagement sapeurs-pompiers volontaires

Le 24 septembre dernier, le Service départemental d'incendie et de secours (SDIS) de la Haute-Garonne a signé un accord avec une entreprise pour favoriser la disponibilité de ses sapeurs-pompiers volontaires. « Ce n'est pas le premier accord du genre, mais celui-ci est exemplaire car il concerne 14 salariés et nous espérons que d'autres entreprises suivront cet exemple », explique le colonel Patrick Toufflet, directeur du SDIS 31.

80 % des 252 000 sapeurs-pompiers français sont des volontaires. Or, l'augmentation du nombre des interventions et la stagnation des effectifs ont créé un déséquilibre, notamment en milieu périurbain et rural, où les centres de secours manquent de ressources. Le sapeur-pompier volontaire exerce cette activité en plus de sa profession et doit consacrer une partie de ses

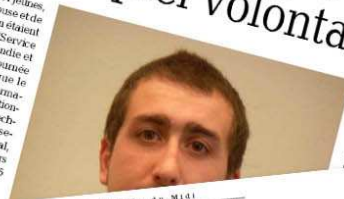
congrès à sa formation. C'est pour fidéliser cette ressource humaine en diminuant les contraintes pour le salarié et pour l'entreprise que le SDIS propose aux employeurs des conventions de deux types : pour la formation et pour l'intervention.

La société Group 4 Securicor, qui assure notamment la sécurité incendie sur les sites Airbus et du Cnes, emploie dans la région toulousaine 240 salariés. Elle vient de signer une convention de formation avec le SDIS. « Dans le cadre de cette convention, nous allons former 14 salariés de l'entreprise, on bénéficie du dévouement des sapeurs-pompiers. On a voulu leur retourner la pareille », déclare Emmanuel Bertaux, responsable de l'agence toulousaine. Nos missions sont complémentaires, on se retrouve sur les mêmes objectifs et la formation est chez nous importante. »

Cédric Jeanbon, 32 ans

Loïc veut s'engager comme pompier volontaire

Samedi dernier, 41 jeunes, sapeurs de Toulouse et de départements voisins, ont été convoqués au SDIS 31 pour une journée d'intégration, qui marque le point de départ de leur formation et de leur engagement. L'objectif est de leur faire découvrir les techniques d'intervention et de les sensibiliser aux valeurs du métier. Au total, 140 sapeurs-pompiers volontaires ont été recrutés lors de cette journée. Ils ont suivi une formation de 35 heures et ont été affectés à des postes dans les différents secteurs de la Haute-Garonne.



signé, je baigne dans le monde des pompiers depuis six ans. Je suis originaire de Chalette-Maritime où j'ai été jeune sapeur volontaire.

La Dépêche du Midi

Sécurité. Libérer du temps de travail pour former les secouristes.

Rendre les sapeurs pompiers volontaires plus disponibles

Christophe Lefèvre, le maire de la commune de Chalette-Maritime, a reçu en fin de semaine dernière Cécile Ha Minh Tu, conseillère générale, Denis Béziat, président du SMIVOM de la Moulle, le colonel Patrick Toufflet, directeur départemental du SDIS, le lieutenant Alain Bouliou, chef du secteur de Chalette-Maritime.



Le colonel souligne les efforts réalisés en matière de formation et de matériel.

Partenariat SDIS et le groupe le Poste : c'est signé

C'est ce mardi 19 juillet dans les locaux du SDIS de Colomiers qu'a eu lieu la signature de la convention.



GRAND TOULOUSE

Secours. Une campagne est lancée pour recruter des sapeurs volontaires.

Les pompiers appellent à l'aide

80 % des 252 000 sapeurs-pompiers français sont des volontaires. En Haute-Garonne, le Service départemental d'incendie et de secours en compte 114 pour 76 professionnels. Mais le nombre de volontaires ne cesse de diminuer, et leur manque est de plus en plus criant. C'est pourquoi une campagne de recrutement a été lancée.

C'est un défi de recrutement. Karine Virenque, chargée de la communication du SDIS, explique que les sapeurs-pompiers volontaires sont des personnes qui ont une passion pour le métier et qui veulent s'engager dans une activité qui leur permet de donner un service à leur communauté. Ils sont souvent des personnes qui ont une expérience professionnelle et qui veulent continuer à travailler tout en poursuivant leur passion.



Recherche d'un corps pour la voie ferrée en septembre - Orléans - Photo: AFP/AGF, Thierry Barthe



Un turn-over important dans les zones rurales

fontesque et sapeur volontaire

La signature



Les différentes personnalités

Cadours manque d'effectifs

Le problème du recrutement des volontaires, le lieutenant Didier Laffont, commandant du centre de secours de Cadours le constate bien. Dans son secteur, il y a peu de jeunes entreprises, peu d'habitants. Il manque donc de personnes pour assurer la relève. Le centre de secours fonctionne à l'heure d'été, mais il manque de personnes pour assurer la relève.



Ramonville : nouvelle caserne au printemps



« Nous sommes en train de construire une nouvelle caserne à Ramonville, qui sera livrée au printemps. C'est une bonne nouvelle pour les sapeurs-pompiers de la zone, car ils auront un lieu de travail plus moderne et plus sécurisé. La nouvelle caserne sera équipée de tout le matériel nécessaire pour faire face aux différents types d'interventions. Elle sera également dotée d'un système d'alarme qui permettra de détecter plus rapidement les incendies et d'envoyer les sapeurs-pompiers sur les lieux de l'intervention. »

grand sud

Salarié et pompier : deux vies bientôt plus faciles à concilier ?



PÔLE EMPLOI AUX CÔTÉS DU SDIS

Pôle emploi et le service départemental d'incendie et de secours (SDIS) de Haute-Garonne ont signé une convention partenariale. Objectif : aider les sapeurs-pompiers volontaires à trouver un travail et favoriser l'engagement des demandeurs d'emploi. Pôle emploi utilisera notamment ses réseaux pour valoriser les compétences des volontaires auprès des employeurs.

karine V

De:
Envoyé:
À:
Objet:

Bonjour Karine, Bonjour Annie,
Voici le script de ce qui est passé au JT de midi.
Premier retour de nos efforts mutuels...
A très bientôt.
Cordialement



Service Communication
Responsable des relations Presse Médias
Tél. 05 61 00 86 27
valerie.narquin@pole-emploi.fr

FRANCE BLEU TOULOUSE
JOURNAL - Le 28/11/2011 - 12:01:44

JOURNALISTE

Pôle emploi, les pompiers de la Haute-Garonne, une collaboration spéciale.

STEPHANIE MORA

Les sapeurs-pompiers volontaires et engagement au service des autres. potentiellement des départs imprévus coup, pôle emploi va aider les candidats à leur CV, et à mettre en avant, ses qualifications sur 27 pompiers volontaires chômeurs Julien LAIGNIEZ.

JULIEN LAIGNIEZ

A 54 ans, le Lieutenant Jean-Luc, chef du centre de secours de Caramon.

JEAN-YVES VALETTE

C'est vraiment un engagement des biens, bien sûr. Donc je crois que contraint de demander des secours, mais il va me prendre du temps. Le temps c'est pour le bien des citoyens et de tout le monde.

JULIEN LAIGNIEZ

La convention incite les chômeurs à devenir pompier volontaire. Pour la directrice de pôle emploi en Haute Garonne, Annie BLAQUIER, ce sera un avantage pour décrocher un emploi.

ANNE BLAQUIER



Signature officielle avec Pôle emploi novembre 2011 en présence de la directrice territoriale et du vice-président du conseil d'administration du SDIS et du directeur départemental et de la presse.