

# BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE

## E6 – COLLABORATION À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

SESSION 2023

---

Durée : 4 heures

Coefficient : 4

---

Matériel autorisé :

L'usage de la calculatrice avec mode examen actif est autorisé.

L'usage de la calculatrice sans mémoire, « type collègue » est autorisé.

Tout autre matériel est interdit.  
Toute documentation est interdite.

Dès que le sujet est remis, assurez-vous qu'il soit complet.  
Le sujet se compose de 14 pages, numérotées de 1 à 14.

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2023
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMU6NC	Page 1 sur 14

# BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR

## SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE

### EPREUVE E6

### COLLABORATION À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

#### DOCUMENTS REMIS AUX CANDIDATS

Le sujet compte 14 pages numérotées de 1 à 14

Pages de garde .....	1-2
Présentation du contexte et du sujet .....	3-6

#### ANNEXES

Annexe 1 : Organisation structurelle du STIS-972 de la Martinique .....	7
Annexe 2 : Qu'est-ce qu'un sapeur-pompier volontaire ? .....	7
Annexe 3 : Infographie de la campagne de recrutement de SPV, automne 2022 .....	8
Annexe 4 : Modèle de convention de disponibilité avec les employeurs de SPV .....	9
Annexe 5 : Évolution des effectifs des SPV au sein du STIS-972 de 2020 à 2022 .....	11
Annexe 6 : Répartition des effectifs de SPV selon le sexe et l'âge, en 2017 et 2022 au sein du STIS-972 .....	11
Annexe 7 : Ancienneté moyenne des SPV de 2020 à 2022 au sein du STIS-972 en nombre d'années .....	12
Annexe 8 : Interview du Lieutenant-Colonel Catherine Ransay, DRH du STIS-972 pour le journal France-Antilles Martinique .....	12
Annexe 9 : Dégradation de l'environnement des sapeurs-pompiers volontaires .....	12
Annexe 10 : Devenir Jeune sapeur-pompier (JSP) .....	14

#### BARÈME

<u>Première partie</u> Diagnostic relatif à la gestion et au management des ressources humaines	<b>40 points</b>
<u>Deuxième partie</u> Proposition et mise en œuvre de solutions	<b>40 points</b>

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2023
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMU6NC	Page 2 sur 14

## Le Service Territorial d'Incendie et de Secours de la Martinique

En France, le système de secours d'urgence relève de la politique publique de sécurité civile et concerne **la prévention des risques de toute nature, l'information et l'alerte des populations, la protection des personnes, des biens et de l'environnement contre les accidents, les sinistres et les catastrophes**. Les missions sont principalement assurées par les sapeurs-pompiers regroupés au sein d'**établissements publics départementaux**.

Le Service Territorial d'Incendie et de Secours de la Martinique (STIS-972) est un établissement public autonome juridiquement et financièrement. Il est géré par un conseil d'administration, constitué de représentants de la Collectivité Territoriale de Martinique et des communes.

Le STIS-972 est dirigé par le Lieutenant-Colonel Laurent Martin qui assure la direction administrative et financière de l'établissement ; chef de corps, il exerce le commandement des opérations de secours et a autorité sur l'ensemble des personnels.

### Les missions du STIS

Les services d'incendie et de secours (22 centres) sont chargés de la prévention, de la protection et de la lutte contre les incendies.

Ils concourent, avec les autres services et professionnels concernés (SAMU, police, etc.), 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'urgence.

Le corps des sapeurs-pompiers du STIS-972 est composé de :

- 264 sapeurs-pompiers professionnels (SPP). Ce sont des fonctionnaires territoriaux recrutés sur concours ;
- 1220 sapeurs-pompiers volontaires (SPV), sélectionnés selon certaines conditions, notamment des critères d'aptitude médicale et physique. Ce sont des citoyens qui décident, en plus de leur activité professionnelle ou de leurs études et de leur vie de famille, d'être disponibles et de mettre leurs compétences et leur énergie au service du public. Pour maintenir et favoriser la disponibilité des SPV en journée, des conventions de disponibilité peuvent être signées entre l'employeur (privé ou public) du SPV et le STIS de Martinique permettant au SPV de partir en intervention ou en formation sur son temps de travail, selon des modalités bien définies.

À ceux-ci s'ajoutent 86 jeunes sapeurs-pompiers (JSP) : ce sont des jeunes bénévoles âgés de 11 à 18 ans qui montrent de l'intérêt pour les services de secours et s'initient auprès de pompiers professionnels ou volontaires. Ils peuvent ensuite devenir SPV ou s'engager dans la carrière de sapeur-pompier professionnel.

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2023
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMU6NC	Page 3 sur 14

## La Direction des Ressources Humaines

La direction des ressources humaines (DRH) est assurée par le Lieutenant-Colonel Catherine Ransay, Cheffe d'État-Major du STIS-972.

La DRH assure la gestion administrative et suit l'évolution des carrières des SPP. Par ailleurs, elle s'occupe du recrutement des SPV et des relations avec leurs employeurs. Elle tient à jour une base de données qui centralise toutes les informations relatives au suivi de ces SPV.

Le STIS de la Martinique dispose d'une page Facebook, mais pas de site internet. Les informations générales et les campagnes de recrutement de sapeurs-pompiers professionnels et volontaires sont diffusées par le biais des sites officiels de la préfecture de la région Martinique et du ministère de l'Intérieur, ainsi que sur des sites spécialisés tels que concours-oultremer.com et emploi-territorial.fr.

Face à l'accroissement de l'activité lié à l'explosion des demandes de secours d'urgence et à la baisse des effectifs des sapeurs-pompiers volontaires, la DRH a décidé de mettre en place un plan d'action portant sur trois axes prioritaires :

- fidéliser les effectifs actuels de sapeurs-pompiers volontaires ;
- accroître le nombre de conventions de disponibilité signées avec les employeurs ;
- valoriser les missions du sapeur-pompier volontaire, particulièrement auprès des jeunes et susciter de nouvelles vocations.

### Claude BERTIN

Vous êtes Claude BERTIN, Office Manager auprès de Catherine Ransay. Votre expertise en ressources humaines vous permet d'intervenir sur des problématiques RH concernant l'ensemble du personnel opérationnel : sapeurs-pompiers professionnels et sapeurs-pompiers volontaires.

Vous assistez la Cheffe d'État-Major et vous êtes sollicité(e) pour répondre aux enjeux en termes de gestion des ressources humaines, particulièrement dans la mise en place du plan d'action destiné aux sapeurs-pompiers volontaires.

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2023
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMU6NC	Page 4 sur 14

## PARTIE I : DIAGNOSTIC RELATIF À LA GESTION ET AU MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Depuis deux ans, le STIS-972 fait face à un accroissement constant des demandes de secours d'urgence : 30 285 interventions en 2021 et 31 733 en 2022. Ces demandes via le 18, numéro d'urgence, sont réceptionnées par un centre de traitement des appels, triées puis transmises au STIS-972. En cas de besoin, le STIS-972 peut faire appel aux SPV. Ils sont alors alertés via un appareil d'appel sélectif et doivent se rendre le plus rapidement possible dans leur centre d'incendie et de secours.

Soucieux de la qualité de son service d'utilité publique et de la sécurité de la population, le STIS-972 souhaite mettre en œuvre un plan d'action 2023/2025 pour valoriser les missions des sapeurs-pompiers volontaires et attirer de nouvelles vocations, en particulier chez les jeunes.

En effet, la Direction des Ressources Humaines est inquiète de la baisse régulière des effectifs des sapeurs-pompiers volontaires qui s'ajoute au vieillissement des sapeurs-pompiers professionnels. Par ailleurs, le nombre de sapeurs-pompiers volontaires inscrits aux concours pour devenir sapeurs-pompiers professionnels est en diminution constante.

La Cheffe d'État-Major souhaite un état des lieux de la situation et vous charge de ce dossier.

### Travail à faire

Présentez de manière structurée dans un rapport argumenté :

- **votre diagnostic des ressources humaines**  portant sur les difficultés de recrutement des sapeurs-pompiers volontaires et l'évolution de leur effectif ;
- **les propositions de solutions**  en relation avec votre diagnostic. Vous apporterez les justifications nécessaires à la prise de décision.

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2023
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMU6NC	Page 5 sur 14

## **PARTIE II : PROPOSITION ET MISE EN ŒUVRE DE SOLUTIONS**

Votre DRH, le Lieutenant-Colonel Catherine Ransay, a étudié votre diagnostic et vos propositions de solutions. Il apparaît indispensable de renforcer l'attractivité de l'activité de sapeur-pompier volontaire, afin de susciter des candidatures parmi les publics cibles : les jeunes et les femmes notamment. Pour cela, elle envisage de développer la communication du STIS-972 et inciter davantage d'employeurs de SPV à signer des conventions de disponibilité.

Convaincue par ailleurs de la nécessité de créer un site Internet dédié au STIS-972, elle envisage, sur une page du site, de présenter les avantages liés à la mise en place de cette convention entre les employeurs de SPV et le STIS-972.

### **Travail à faire**

#### **1) La communication auprès des employeurs de sapeurs-pompier volontaires**

- a. Déterminez le contenu de la rubrique « Quels sont les avantages de la convention de disponibilité pour mon entreprise ? » qui sera disponible sur le futur site Internet du STIS-972.
- b. Justifiez les choix opérés pour rendre cette communication efficace.

Le STIS-972, préoccupé par la baisse des effectifs des SPV souhaite susciter de nouvelles vocations auprès des jeunes.

Pour ce faire, il projette valoriser les missions des sapeurs-pompier auprès d'un public ciblé : les jeunes scolarisés ou non et plus particulièrement les filles.

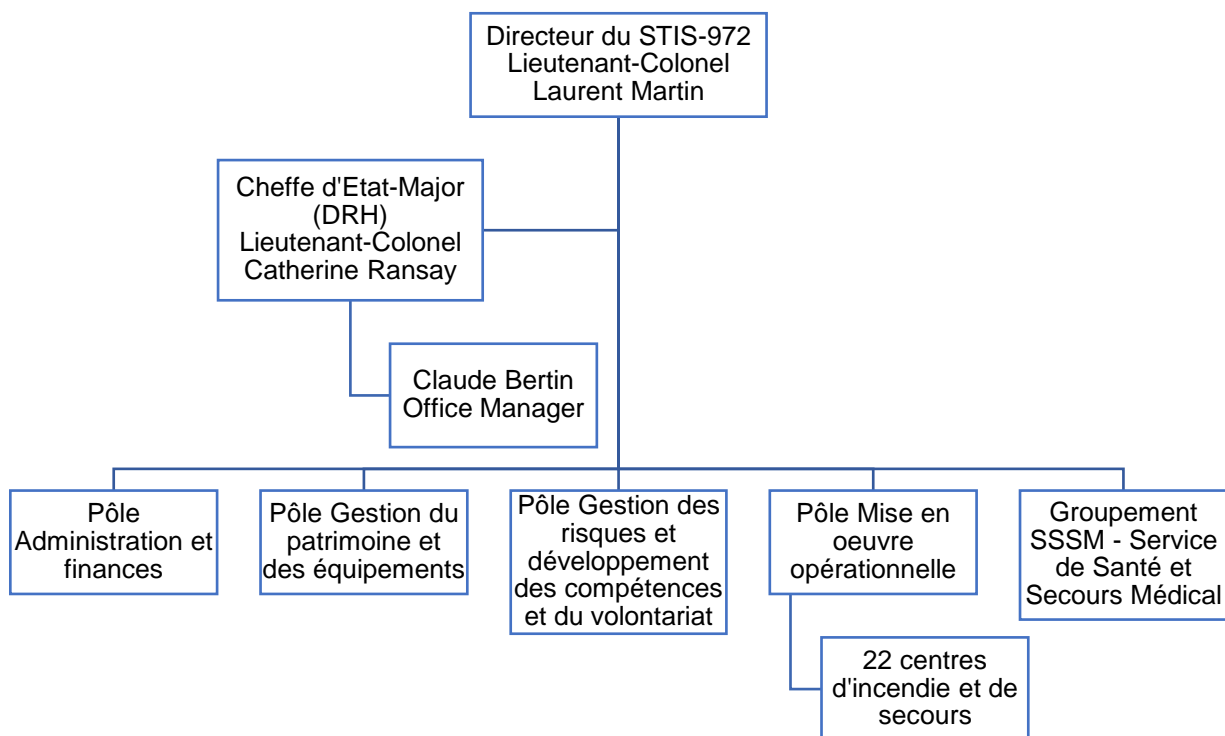
### **Travail à faire**

#### **2) La valorisation de l'engagement des sapeurs-pompier volontaires**

- a. Proposez un plan d'action de valorisation des missions des sapeurs-pompier volontaires auprès des jeunes.
- b. Justifier les actions proposées dans ce plan d'action.

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2023
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMU6NC	Page 6 sur 14

## Annexe 1 : Organisation structurelle du STIS-972 de la Martinique



## Annexe 2 : Qu'est-ce qu'un sapeur-pompier volontaire ?

L'activité de sapeur-pompier volontaire, qui repose sur le volontariat et le bénévolat, n'est pas exercée à titre professionnel : contrairement aux pompiers professionnels, les sapeurs-pompiers volontaires ne sont pas rémunérés, mais indemnisés.

### Indemnité horaire selon le grade\*

Grade	Montant
Sapeurs-pompiers de 2e classe et de 1re classe	8,36 €
Caporaux	8,97 €
Sous-Officiers : sergents et adjudants	10,13 €
Officiers : lieutenants, capitaines, commandants, lieutenants-colonels et colonels	12,58 €

Pour information, SMIC horaire net au 1<sup>er</sup> janvier 2023 : 8,92 euros

\*source : <https://www.legifrance.gouv.fr>

L'avancement du SPV dans le grade supérieur dépend de son ancienneté dans la mission et du suivi de formations complémentaires.

Le sapeur-pompier volontaire exerce les mêmes activités que le sapeur-pompier professionnel. 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.

En s'engageant librement en qualité de sapeur-pompier volontaire, le citoyen décide, en marge de sa profession, de ses études et de sa vie de famille, d'être disponible et de mettre ses compétences et son énergie au service du public.

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2023
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMU6NC	Page 7 sur 14

Le SPV est engagé pour une période de 5 ans, tacitement reconductible (subordonnée à la vérification périodique des conditions d'aptitude physique et médicale). La période probatoire comprise entre 1 et 3 ans sera consacrée à la formation initiale : en attendant l'acquisition des compétences liées au métier, le SPV peut intervenir sur le terrain. Cette formation est dispensée à tous les nouveaux sapeurs-pompiers volontaires afin qu'ils puissent accomplir leurs missions opérationnelles : Incendie (INC), Interventions Diverses (DIV), Secours à Personnes (SAP), et Secours Routiers (SR).

### Les conditions d'engagement des SPV :

- être âgé d'au moins 18 ans (16 ans pour les Jeunes Sapeurs-Pompiers) ;
- jouir de ses droits civiques ;
- ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions, mentionnée au bulletin n° 2 du casier judiciaire ;
- s'engager à exercer son activité de sapeur-pompier volontaire avec obéissance, discrétion et responsabilité, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, et notamment de la charte nationale du sapeur-pompier volontaire ;
- se trouver en situation régulière au regard des dispositions du code du service national.

De plus, en qualité de sapeur-pompier, le SPV doit satisfaire à des critères d'aptitude médicale et physique et être disponible.

Source : à partir du site Service-public.fr

### Annexe 3 : Infographie de la campagne de recrutement de SPV, automne 2022

**S'ENGAGER POUR SON PAYS EN DEVENANT SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE**

Conditions	Formation	Disponibilité
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avoir entre 16 et 60 ans</li> <li>• Aptitude physique et médicale</li> </ul>	Une trentaine de jours répartis sur 1 à 3 ans	6 interventions par mois en moyenne

**Retrouvez toutes les informations et conditions d'engagement sur pompiers.fr**

Source : pompiers.fr

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2023
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMU6NC	Page 8 sur 14



## Annexe 4 : Modèle de convention de disponibilité avec les employeurs de SPV

Des conventions de disponibilité peuvent être signées entre l'employeur (privé ou public) du sapeur-pompier volontaire et le STIS de Martinique permettant au SPV de partir en intervention ou en formation sur son temps de travail, selon des modalités bien définies. Chaque convention est personnalisée en fonction des contraintes de l'entreprise ou du service public.

### Modèle : Convention de disponibilité employeur et STIS pour la disponibilité du sapeur-pompier volontaire

Il est convenu ce qui suit entre :

#### **D'une part :**

Le Service Territorial d'Incendie et de Secours (STIS) du [territoire], adresse, représenté son président du conseil d'administration

#### **D'autre part**

L'entreprise X, adresse, représentée par son directeur .....

## PREAMBULE

### **Article 1er - Objet**

La présente convention est conclue en référence aux articles L723-11 à L723-17, du code de la sécurité intérieure, qui ouvre droit pendant le temps de travail à des autorisations d'absence, dans le respect des nécessités de fonctionnement de la collectivité et le cas échéant du service dont ils dépendent.

### **Article 2 - Bénéficiaire**

Par la présente convention, l'employeur et le STIS s'engagent à organiser et appliquer les conditions et les modalités de la disponibilité de [nom/prénom/poste dans l'entreprise/centre de rattachement, grade], dénommé(e) ci-après « **le sapeur-pompier volontaire** ».

## DISPONIBILITE POUR DES MISSIONS OPERATIONNELLES

### **Article 3 - Modalités d'autorisation d'absence**

L'employeur s'engage à autoriser l'absence sur le temps de travail du sapeur-pompier volontaire pour participer aux missions opérationnelles.

### **Article 4 - Refus**

Ces missions opérationnelles ne pourront être refusées au sapeur-pompier volontaire que lorsque les nécessités de fonctionnement de l'entreprise s'y opposent.

### **Article 5 - Disponibilité du sapeur-pompier volontaire**

Le sapeur-pompier volontaire est autorisé à quitter son travail en cas de besoin impératif (interventions importantes, renforts, opérations simultanées) sur appel téléphonique du CODIS (Centre Opérationnel Départemental d'Incendie et de Secours).

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2023
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMU6NC	Page 9 sur 14

## **Article 6 - Information de l'autorité hiérarchique pour absence pendant le temps de travail**

Avant de quitter son lieu de travail, le sapeur-pompier volontaire avertira de son départ son supérieur hiérarchique.

## **Article 7 - Information de l'autorité hiérarchique pour retard**

Le STIS informera l'employeur de tout retard du sapeur-pompier volontaire à sa prise de travail. Le sapeur-pompier volontaire devra rejoindre son lieu de travail dès la fin de l'intervention.

## **Article 8 - Durée des interventions / Relève**

L'autorisation d'absence du sapeur-pompier volontaire ne pourra pas excéder 4 heures par intervention.

## **Article 9 - Justificatifs**

Le STIS s'engage à fournir à l'employeur un récapitulatif mensuel des interventions du sapeur-pompier volontaire, durant le temps de travail, sur simple demande.

## **Article 10 – Refus d'autorisation d'absence**

Les nécessités de service de l'employeur peuvent l'obliger à conserver l'intégralité de ses personnels en activité. Dans ce cas, l'employeur peut refuser que le sapeur-pompier volontaire s'absente pour exercer sa mission de secours. Le sapeur-pompier volontaire informera alors immédiatement le responsable de son centre de secours.

## DISPONIBILITE POUR FORMATION

## **Article 11 – Information de l'employeur**

Le calendrier annuel des formations du sapeur-pompier volontaire est présenté à l'employeur à chaque début d'année civile.

## **Article 12 – Durée de la disponibilité pour formation**

La durée des autorisations d'absences sur le temps de travail, accordées par l'employeur pour participer aux actions de formation prévues par le plan de formation du SDIS, est de 5 jours ouvrés par année civile.

Au-delà de cette durée, le sapeur-pompier volontaire devra poser des congés, des congés sans soldes ou des RTT.

## **Article 13 - Refus d'autorisation pour formation**

Les nécessités de service de l'employeur peuvent l'obliger à conserver l'intégralité de ses personnels en activité. Dans ce cas, l'employeur peut refuser que le sapeur-pompier volontaire s'absente pour suivre une formation.

## DISPOSITIONS DIVERSES

## **Article 20 – Le principe de subrogation**

L'employeur peut demander à percevoir en lieu et place du sapeur-pompier volontaire, lorsque sa rémunération est maintenue, les indemnités auxquelles celui-ci peut prétendre lors de ses missions ou de ses formations. Ces indemnités ne seront pas soumises à l'impôt ni aux prélèvements sociaux.

## **Article 21 – Les compétences du sapeur-pompier volontaire au service de son entreprise**

Le sapeur-pompier volontaire, au sein de son entreprise, apporte toutes ses compétences opérationnelles lorsqu'il intervient le premier sur un début d'incendie ou un secours à victime et de manière générale.

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2023
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMU6NC	Page 10 sur 14

## **Article 22 – Protection sociale du sapeur-pompier volontaire en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service**

Durant la totalité de ses absences, le sapeur-pompier volontaire est sous l'entière responsabilité du STIS. En conséquence, les frais résultant des soins consécutifs à un accident ou à une maladie contractée en service et l'indemnité journalière du régime général, sont à la charge du STIS.

## **Article 23 – Durée de la convention**

La présente convention est conclue pour une durée de 1 an, renouvelable par tacite reconduction. Elle peut être dénoncée à tout moment par l'une ou l'autre des parties.

La présente convention entre en vigueur le jj/mm/nnnn.

Le sapeur-pompier volontaire      L'employeur      Pour le STIS, le président du CA

Sources : réalisé à partir des sites <http://www.sdis78.fr> et <https://www.sdis70.fr>

### **Annexe 5 : Évolution des effectifs des SPV au sein du STIS-972 de 2020 à 2022**

	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Effectifs SPV</b>	1 260	1 245	1 220
<b>Effectif des hommes</b>	973	962	944
<b>Effectif des femmes</b>	287	283	276

### **Annexe 6 : Répartition des effectifs de SPV selon le sexe et l'âge, en 2017 et 2022 au sein du STIS-972**

	<b>2017</b>		<b>2022</b>	
	<b>HOMMES</b>	<b>FEMMES</b>	<b>HOMMES</b>	<b>FEMMES</b>
16 à 24 ans	76	15	68	12
25 à 29 ans	140	30	127	27
30 à 34 ans	160	50	151	47
35 à 39 ans	150	34	143	32
40 à 44 ans	99	46	97	45
45 à 49 ans	140	47	138	47
50 à 54 ans	99	32	98	31
55 à 59 ans	80	20	80	20
60 ans et plus	42	15	42	15
<b>Total</b>	<b>986</b>	<b>289</b>	<b>944</b>	<b>276</b>

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2023
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMU6NC	Page 11 sur 14

**Annexe 7 : Ancienneté moyenne des SPV de 2020 à 2022 au sein du STIS-972 en nombre d'années**

	2020	2021	2022
<b>Ancienneté moyenne des SPV en activité</b>	5,9	5,4	4,2

**Annexe 8 : Interview du Lieutenant-Colonel Catherine Ransay, DRH du STIS-972 pour le journal France-Antilles Martinique**

**1) À quels principaux risques la Martinique est-elle soumise ?**

En plus des risques présents sur tout le territoire français (incendies, accidents, ...), la Martinique est exposée à plusieurs phénomènes naturels susceptibles de présenter un danger réel pour la population : séismes, éruptions volcaniques, cyclones, tsunamis, etc.

**2) Quelle est la situation actuelle du STIS-972 ?**

Depuis deux ans, le STIS-972 fait face à un accroissement constant des demandes de secours d'urgence : le nombre d'interventions a augmenté de 4,8 %.

Je constate une démotivation des SPV plus âgés face à une dégradation des conditions dans lesquelles ils exercent leurs missions, dans un environnement sociétal qui favorise l'émergence de risques nouveaux (incivilités, agressions, ...).

L'activité de sapeurs-pompiers, professionnels ou volontaires, présente des risques spécifiques liés aux missions confiées : lutte contre les incendies, secours aux personnes, prévention des risques majeurs climatiques et sismiques... Ces risques, physiques et psychosociaux, augmentent avec l'accroissement de l'activité dans un contexte de baisse des effectifs.

**3) En quoi cela est-il préjudiciable à la politique de sécurité civile à la Martinique ?**

La baisse des effectifs de SPV pourrait mettre en péril notre politique de sécurité civile, vitale pour les populations. Les missions des sapeurs-pompiers sont primordiales pour les populations et visent à la prévention des risques et à la protection des biens et des personnes.

**4) Quelles évolutions envisagez-vous pour le développement du STIS-972 ?**

J'aimerais accroître le nombre de conventions de disponibilité signées avec les entreprises et organismes publics employant des SPV.

Ces conventions sont adaptées à chaque situation et présentent des avantages à la fois pour l'employeur et le SPV. Elles permettent de fidéliser nos SPV en leur permettant de mieux concilier leur vie professionnelle et leurs missions de sapeur-pompier.

Il faudrait également renforcer la formation des sapeurs-pompiers volontaires qui est très spécifique (formation initiale de 1 à 3 ans et formations tout au long de leur engagement). Nous avons constitué un groupe de sapeurs-pompiers professionnels chargés de proposer d'autres actions.

**Annexe 9 : Dégradation de l'environnement des sapeurs-pompiers volontaires**

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2023
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMU6NC	Page 12 sur 14

**L'Union Territoriale des Sapeurs-Pompiers de la Martinique dénonce une « violente et lâche agression » contre une de ses collègues, alors qu'elle intervenait pour porter secours à un conducteur de deux-roues.**

Le métier de sapeur-pompier n'est pas facile. Alors que les hommes et les femmes du Service Territorial d'Incendie et de Secours (STIS) de la Martinique sont là pour porter secours, ils sont régulièrement pris à partie.

Ce lundi 12 avril, dans la commune du François, c'est une femme, sapeur-pompier volontaire, qui a été « victime d'une violente et lâche agression », dénonce l'Union Territoriale des Sapeurs-Pompiers de la Martinique, dans un communiqué.

Alors qu'elle intervenait pour porter secours à un conducteur de deux-roues blessé, à 5h30, sur la place de l'église, elle a été agressée par ce même motard. Le bilan est lourd : 30 jours d'Interruption Temporaire de Travail (ITT) et deux mois d'arrêt de travail.

À partir d'un article de France-Antilles Martinique – 21 avril 2021

**« L'environnement d'intervention dégradé des sapeurs-pompiers »**

En décembre 2019, la Commission des Lois du Sénat a adopté **18 propositions afin de mieux lutter contre les violences dont font l'objet les sapeurs-pompiers.**

Pour la commission des Lois du Sénat, il y a urgence à faire « *cesser l'inacceptable* », car les agressions touchant les sapeurs-pompiers sont en forte augmentation. En dix ans, ces actes ont triplé et la tendance ne semble pas s'arrêter.

Les sapeurs-pompiers – professionnels et volontaires – sont victimes d'agressions en intervention, en majorité des coups et blessures volontaires, de menaces et d'outrages lors des missions de secours à personne, à la suite de différends familiaux, de conflits de voisinage ou d'accidents de la circulation, souvent en raison d'un état alcoolique, de souffrance ou de détresse psychologiques.

Pour le président de la commission, il en va d'un « *enjeu de pérennité* », dans un système où 79 % des sapeurs-pompiers en France ne sont pas des professionnels. « *Exposer des volontaires, c'est mettre en péril le système lui-même, car cela peut dissuader d'autres personnes de les rejoindre.* »

<http://www.senat.fr/>

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2023
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMU6NC	Page 13 sur 14

## Annexe 10 : Devenir Jeune sapeur-pompier (JSP)

En France, les Jeunes sapeurs-pompiers sont 29 179 filles et garçons entre 11 et 18 ans. Ils sont amenés à se retrouver chaque semaine dans les 1500 sections de JSP et suivent une formation tout au long de l'année scolaire, souvent les mercredis et/ou samedis.

Les activités proposées aux JSP sont les suivantes :

- Initiation aux techniques de lutte contre les incendies
- Formation aux gestes de premier secours
- Pratique de différents sports
- Initiation à l'entretien des véhicules spécialisés
- Engagement citoyen.

Cette formation permet de s'initier aux gestes qui sauvent et découvrir les techniques de secours à personnes, de protection des biens et de lutte contre l'incendie. Elle est souvent le début d'une vocation. Les JSP peuvent, par la suite, s'engager en tant que sapeur-pompier volontaires ou poursuivre une carrière de sapeur-pompier professionnel.

### Évolution de l'intégration des JSP sur les trois dernières années, en Martinique

Effectifs des JSP dans la population âgée de 16 à 18 ans	- 3 %
Effectifs des anciens JSP devenus SPV	- 1 %
Effectifs des JSP dans l'effectif des SPP	- 7,5 %

### « À l'honneur : 22 adolescents diplômés Jeunes Sapeurs-Pompiers »

**Les adolescents ont reçu leurs diplômes, sanctionnant 4 ans de formation dispensée par l'Union départementale des sapeurs-pompiers de la Martinique.**

22 Jeunes Sapeurs-Pompiers (JSP) ont reçu leurs diplômes au centre de secours principal de Fort-de-France, en présence des autorités. Ce brevet de JSP vient clôturer 4 années de formation ainsi que la réussite à l'examen final. Les jeunes récompensés deviennent de véritables ambassadeurs dans leurs établissements scolaires et au sein de leurs familles.

93 jeunes suivent depuis le mois dernier cette formation de 4 ans dispensée par l'Union départementale des sapeurs-pompiers de la Martinique. Ils découvrent la vie en collectivité en évoluant au sein d'une véritable équipe où on y partage des valeurs comme la solidarité, l'esprit d'équipe et le civisme.

**France-Antilles Martinique – 25 octobre 2020**

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2023
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMU6NC	Page 14 sur 14