

Interview de Cyrille Brousse, responsable du marché agriculture et référent green à la Banque Populaire Val de France, sapeur-pompier volontaire depuis 19 ans, grade de capitaine, chef d'un centre incendie et secours à 20 kilomètres au sud de Poitiers dans la Vienne.

Pouvez-vous décrire quelques-unes de vos missions en tant que sapeur-pompier volontaire ?

« À mon grade d'officier et de chef de centre, les missions sont de deux ordres. D'abord, celles de sapeurs-pompiers en mission opérationnelle, où on fait à la fois du secours à personne, de l'ambulance, du secours routier, où on peut être amené à désincarcérer des personnes qui sont prises au piège de leur véhicule, les incendies que ce soit en milieu urbain, feu d'habitation par exemple ou bien en feu d'espace naturel, feu de forêt, feu de champ. On est aussi amené à intervenir dans la protection des biens à la suite d'événements climatiques, comme en cas d'inondations. Le spectre d'intervention est très large...

Le deuxième volet d'un officier en centre de secours volontaire, c'est de faire en sorte que le centre de secours ait un bon fonctionnement. J'ai pour mission d'encadrer et de diriger des interventions avec beaucoup de véhicules, de façon à coordonner les équipes pour être le plus efficace possible. Cela passe par le management, en ce qui me concerne, de 35 sapeurs-pompiers volontaires. Sur notre unité opérationnelle, on fait plus de 700 sorties d'intervention par an... »

Que va permettre la convention de mécénat ?

« La convention cadre signée entre la FNBP et la Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises va permettre aux sapeurs-pompiers volontaires de bénéficier de 8 jours par an de disponibilité. Ces 8 jours permettront d'une part de suivre des formations, d'autre part d'avoir des missions opérationnelles en journée, et pour ceux qui occupent des fonctions d'encadrement, de pouvoir participer à des réunions liées à l'encadrement d'un centre de secours. »

Quels changements cela va-t-il induire pour les sapeurs-pompiers volontaires et pensez-vous que cela va favoriser le volontariat chez les sapeurs-pompiers ?

« Ce qui va changer, c'est d'avoir une convention cadre qui va s'appliquer à l'ensemble des Banques Populaires, qui définit le nombre de jours que nous avons de disponibilité, la capacité à pouvoir répondre en journée à l'appel du bip. Cela donne un cadre, ça va rassurer les collaborateurs et pour ceux qui n'osaient pas se déclarer sapeur-pompier auprès de leur manager parce qu'ils craignaient qu'on leur fasse des remarques le matin quand ils arrivent avec de petits yeux après avoir passé la nuit sur un incendie, ça va avoir un effet libérateur puisque la convention prévoit qu'il peut y avoir des retards à l'embauche, qu'il peut y avoir de la disponibilité.

Pour ceux qui hésitaient à franchir le pas, ça va aussi leur montrer que l'entreprise les accompagne. Dans les établissements, il y a déjà des sapeurs-pompiers volontaires qui sont de parfaits ambassadeurs, à qui on pourra poser des questions, qui pourront nous expliquer comment devenir sapeur-pompier volontaire, comment concilier vie de sapeur-pompier, vie de famille et vie professionnelle. Cette convention aura donc un vrai effet levier pour faire la promotion du volontariat, pour augmenter le nombre de sapeurs-pompiers volontaires sur les territoires ruraux, où on a besoin de renforcer les effectifs. »

Quel est l'intérêt de cette convention de mécénat pour les collaborateurs sapeurs-pompiers volontaires des Banques Populaires ? Et quel intérêt de proposer ce type d'initiative pour la Banque Populaire ?

« L'intérêt pour les nouvelles recrues, c'est d'avoir huit jours par an de disponibilité pour pouvoir se former dans un premier temps. Plus ils iront en stage rapidement, plus ils auront les compétences nécessaires pour monter dans les engins et plus rapidement ils pourront partir en mission opérationnelle. Et très clairement, la motivation chez un sapeur-pompier volontaire, elle passe par l'intervention.

En tant que chef de centre, la disponibilité diurne est une vraie préoccupation quotidienne. Plus on aura de personnes disponibles en journée, plus on aura de capacités opérationnelles. Avoir des entreprises qui soutiennent le volontariat grâce au mécénat de compétences, c'est très important pour le développement et le maintien de nos centres de secours en zone rurale.

Pour la Banque Populaire, c'est un effet levier dans le recrutement, ça démontre que l'entreprise s'investit sur son territoire, qu'elle a un réel ancrage territorial. C'est pour elle aussi la capacité d'avoir au sein de ses collaborateurs des personnes qui sont formés aux premiers secours, à la gestion du stress et qui sont capables d'intervenir rapidement et de prendre des décisions dans des situations inconfortables, des situations d'urgence. »

Quels sont les bénéfices à proposer du mécénat de compétences ?

« Le mécénat de compétences aujourd'hui est, à mon sens, très important. On voit que la société évolue et qu'il y a de plus en plus de recherche de sens. C'est un vrai engagement de l'entreprise qui permet à des collaborateurs de faire des actions en complément de leurs missions premières. C'est une vraie source d'épanouissement pour les collaborateurs.

Cela aura aussi un intérêt dans le recrutement, puisqu'on sent bien que la RSE au sein des entreprises et le mécénat de compétences sont des points sur lesquels les jeunes talents sont attentifs lorsqu'ils choisissent de rejoindre telle ou telle entreprise. À mon avis, c'est un vrai effet levier pour permettre au plus grand nombre de collaborateurs ordinaires de pouvoir faire des missions extra ordinaires. »