



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

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

Direction des sapeurs-pompiers
Sous direction des ressources, des compétences et de la doctrine d'emploi
Bureau des sapeurs-pompiers volontaires

CULTURE DU VOLONTARIAT ET BONNES PRATIQUES

Outils en faveur d'une modernisation du management des sapeurs-pompiers volontaires



EXAMINÉ ET APPROUVÉ PAR LE
CONSEIL NATIONAL
DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

Préface



Tout citoyen peut s'engager en qualité de sapeur-pompier volontaire !

Le modèle français de secours repose sur la combinaison de trois forces (les sapeurs-pompiers volontaires, les sapeurs-pompiers professionnels et les militaires) et remplit deux missions principales, le secours d'urgence aux personnes et la protection des populations en cas de crise.

Il est recensé, fin 2013, 193 000 sapeurs-pompiers volontaires répartis dans plus de 7 000 centres d'incendie et de secours aux côtés des 40 000 sapeurs-pompiers professionnels et des 12 000 sapeurs-pompiers militaires, qui ensemble assurent les 4,25 millions d'interventions annuelles, soit une toutes les 7 secondes environ.

Ce modèle de secours permet un maillage complet de ce territoire et apporte surtout une garantie de secours en tout point dans des délais raisonnables.

Le sapeur-pompier volontaire, par son engagement, prend une part essentielle à la pérennisation de ce dispositif. Il contribue également à la construction d'une société fondée sur la solidarité et l'entraide.

La particularité du volontariat, engagement citoyen qui n'est assimilable, ni à une activité professionnelle ni à une activité associative, nécessite un management spécifique.

La direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises a édité, en 2013, une plaquette dédiée uniquement aux sapeurs-pompiers volontaires afin de rassembler et mieux connaître l'ensemble des données concernant la population des sapeurs-pompiers volontaires.

Une véritable culture du volontariat et de son management est donc nécessaire afin, d'une part, de mieux appréhender les contraintes liées à l'exercice des activités de sapeurs-pompiers volontaires et, d'autre part, de renforcer la cohésion des équipes constituées à la fois de volontaires et de professionnels. Développer cette culture et renforcer ce management pour valoriser cet engagement exceptionnel est bien l'objectif de ce document.

Il reprend également le cadre réglementaire spécifique au volontariat qui a été rénové et modernisé depuis la publication de la loi n°2011-811 du 20 juillet 2011 relative à l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires et à son cadre juridique.

Ce document, dont la commission « *Ambition volontariat* » avait recommandé la rédaction, doit permettre à chaque sapeur-pompier, à chaque cadre et à toutes les autorités en charge de la gestion des sapeurs-pompiers volontaires de mieux appréhender cet engagement citoyen et surtout d'en faciliter les activités et le développement.

Laurent PREVOST

Préfet, directeur général de la sécurité civile et de la gestion des crises

Remerciements



Ont contribué activement à la réalisation de ce document :

La Fédération nationale des sapeurs-pompiers de France ;

L'Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des services d'incendie et de secours ;

Monsieur l'amiral Alain BEREAU.

Ce document a été examiné et approuvé par le Conseil national des sapeurs-pompiers volontaires lors de sa séance du 22 mai 2014

Table des matières



Préface	3
Table des matières	5
Réflexions sur le management et le commandement : s'adapter aux particularités, aux contraintes et aux attentes des sapeurs-pompiers volontaires	7

Partie introductive	15
---------------------------	----

N° de Fiche	Titre	Page
Fiche 0.1.1	L'historique des SPV	16
Fiche 0.2.1	La place des SPV au sein de la sécurité civile	17
Fiche 0.3.1	La complémentarité SPP-SPV	18

1^{re} Partie : le volontariat

N° de Fiche	Titre	Page
Fiche 1.1.1	L'engagement citoyen	20
Fiche 1.1.2	Les études sociologiques	21
Fiche 1.1.3	La sociologie du volontariat	22
Fiche 1.2.1	Les Jeunes Sapeurs-Pompiers (JSP)	23
Fiche 1.2.2	Les volontaires du Service civique	25
Fiche 1.2.3	La Journée défense et citoyenneté (JDC)	27
Fiche 1.2.4	Les visites de casernes	28
Fiche 1.2.5	Les établissements scolaires	29
Fiche 1.3.1	Les engagements spécifiques	30
Fiche 1.3.2	Les experts	31
Fiche 1.3.3	Le Service de santé et de secours médical	32
Fiche 1.4.1	La Charte nationale du SPV	33

2^e Partie : l'engagement en qualité de sapeur-pompier volontaire

N° de Fiche	Titre	Page
Fiche 2.1.1	L'engagement contractuel	36
Fiche 2.1.2	L'aptitude physique et médicale	37
Fiche 2.2.1	Les missions des SDIS	38
Fiche 2.2.2	Les activités opérationnelles	39
Fiche 2.2.3	Le SPV apprenant	40
Fiche 2.3.3	Le risque de judiciarisation	41
Fiche 2.3.4	L'hygiène et la sécurité	42
Fiche 2.3.5	Le code la route	43
Fiche 2.4.1	Les activités fonctionnelles	44
Fiche 2.5.1	La formation initiale	45
Fiche 2.5.2	La formation continue	46
Fiche 2.5.3	Le « tutorat »	47
Fiche 2.5.4	La valorisation des expériences et des formations	48
Fiche 2.6.1	Les indemnités	49

Fiche 2.7.1	La protection sociale	50
Fiche 2.7.2	La protection sociale des SPV, employés du public	51
Fiche 2.7.3	La protection sociale des SPV, salariés du privé	53

3^e Partie : le management des SPV

N° de Fiche	Titre	Page
Fiche 3.1.1	L'accueil du SPV	55
Fiche 3.2.1	L'autorité de gestion	56
Fiche 3.3.1	Le chef de centre	57
Fiche 3.4.1	Le correspondant SPV	58
Fiche 3.5.1	La suspension d'engagement	59

4^e Partie : les employeurs

N° de Fiche	Titre	Page
Fiche 4.1.1	Les conventions	61
Fiche 4.1.2	Les conventions nationales	62
Fiche 4.1.3	Le label « employeurs de SPV »	63
Fiche 4.2.1	Les compensations financières	64
Fiche 4.3.1	Les mairies ou EPCI	65
Fiche 4.4.1	La formation professionnelle continue	66

5^e Partie : les instances consultatives

N° de Fiche	Titre	Page
Fiche 5.1.1	Le Conseil national des sapeurs-pompiers volontaires	68
Fiche 5.1.2	La Commission nationale de changement de grade	69
Fiche 5.2.1.1	Le Comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires	70
Fiche 5.2.1.2	Le Comité de centre ou inter centres	71
Fiche 5.2.2	Le Comité consultatif communal ou intercommunal des sapeurs-pompiers volontaires	72
Fiche 5.3.1	Le conseil de discipline	73
Fiche 5.4.1	La Commission Administrative et Technique du Service d'Incendie et de Secours	74
Fiche 5.5.1	Le Conseil d'administration du SDIS	75

6^e Partie : la reconnaissance et la fin d'activité

N° de Fiche	Titre	Page
Fiche 6.1.1	La médaille de la sécurité intérieure	77
Fiche 6.2.1	Les médailles d'ancienneté	78
Fiche 6.3.1	Les médailles exceptionnelles	79
Fiche 6.4.1	L'honorariat	80
Fiche 6.5.1	La prestation de fin d'activité (allocations et PFR)	81

Glossaire	83
-----------------	----



Réflexions sur le management et le commandement



S'adapter aux particularités, aux contraintes et aux attentes des sapeurs-pompiers volontaires

Les sapeurs-pompiers volontaires sont indispensables à notre dispositif national de sécurité civile. Les 193 000 volontaires, soit 80 % des effectifs de sapeurs-pompiers, remplissent les mêmes missions que les professionnels et ils sont la garantie pour tous les citoyens d'un accès aux secours sur tout le territoire, dans des délais raisonnables, avec un coût acceptable pour la communauté. La loi du 20 juillet 2011, relative à l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires et à son cadre juridique, est venue réaffirmer ces grands principes¹.

Cette loi établit dans son premier article que cet engagement repose sur le volontariat et le bénévolat. Il est ouvert à tous. Mais l'engagement est aujourd'hui fragilisé par les évolutions de notre société et celui de sapeur-pompier volontaire ne fait pas exception à ce constat. Le défi est donc d'engager, en nombre et en qualité, suffisamment de volontaires pour cet engagement citoyen très contraignant, et plus encore de fidéliser ceux qui ont fait ce choix de servir dans les centres de secours comme pompiers ou dans le Service de Santé et de Secours Médical (SSSM). Cette fidélisation est devenue un enjeu essentiel pour notre dispositif de sécurité civile. Si celle-ci implique évidemment des marques de reconnaissance de la part de notre communauté, cette fidélisation passe avant tout par un management de qualité, à tous les échelons de responsabilités, qui prenne en compte les particularités et les contraintes de cet engagement citoyen très fort, ainsi que les attentes des hommes et des femmes qui y ont souscrit.

Un commandement et un management de qualité, qui répondent aux attentes du personnel, reposent certes sur les aptitudes, le savoir-faire et l'expérience de chacun, mais ils nécessitent aussi une bonne connaissance du contexte, des textes

réglementaires et de l'application judicieuse qui peut en être faite, ils passent par le respect de principes de bon sens pour la gestion du personnel, par la prise de conscience des erreurs à ne pas commettre et par la mise à profit des expériences des autres. C'est tout l'enjeu d'un management humain de qualité qui soit à la hauteur des attentes et des exigences actuelles de notre société.

Ce document a pour seule ambition d'aider ainsi tous ceux qui concourent, aux différents niveaux de responsabilités, au management des sapeurs-pompiers volontaires ainsi qu'à ceux du personnel du SSSM, en proposant les clés de compréhension de ces personnels et tous les éléments nécessaires ou utiles à un management de qualité. Il vise à donner des réponses concrètes aux questions qui peuvent se poser face à telle ou telle situation. Il ne se substitue naturellement pas aux textes réglementaires, ni aux directives ou consignes particulières de la direction départementale des services d'incendie et de secours concernée.

Il n'a pas la prétention non plus d'être exhaustif, mais il a l'ambition de couvrir tous les domaines qu'implique le management des volontaires et d'être ainsi une aide utile pour un management de qualité de cette ressource si précieuse. Il a vocation à être tenu à jour, enrichi et complété au fil du temps et en fonction du retour d'expérience.

¹ Les articles de cette loi sont, aujourd'hui, insérés dans le code de la sécurité intérieure

Le management des sapeurs-pompiers volontaires : quelles particularités ?



Aujourd'hui le management du personnel doit impérativement s'adapter aux évolutions sociétales : montée de l'individualisme, remise en cause d'un engagement personnel face aux contraintes professionnelles ou sur demande des proches, fragilisation de la cellule familiale, généralisation du travail de la femme, forte pression sur la ressource humaine dans les entreprises, montée de la judiciarisation, besoin de considération et de reconnaissance...

Dans ce contexte délicat et évolutif, le management des sapeurs-pompiers volontaires et des membres du SSSM doit, en plus, prendre en compte trois particularités essentielles :

- l'engagement de sapeur-pompier volontaire est un acte citoyen fort, pris librement et bénévolement, très contraignant et qui n'est pas sans risque ;
- le sapeur-pompier volontaire doit concilier les impératifs de cet engagement avec sa vie personnelle ainsi que

sa vie professionnelle ; en pratique, compte tenu des contraintes de son engagement, cela revient à manager "trois vies" : sa vie familiale, sa vie professionnelle et celle de sapeur-pompier volontaire ;

- l'impérative nécessité aujourd'hui, dans un contexte de fragilisation de l'engagement, de fidéliser les sapeurs-pompiers volontaires afin de diminuer les volumes de flux d'engagement, de rentabiliser les formations de plus en plus longues et exigeantes et de bénéficier au fil des ans de l'expérience acquise par un volontaire, gage d'efficacité des équipes en intervention et de cohésion dans le fonctionnement des centres de secours.

Tel est, dans le contexte actuel, l'enjeu de la gestion des sapeurs-pompiers volontaires : un management de qualité qui réponde à leurs attentes et au besoin de reconnaissance qu'ils expriment afin d'assurer la pérennisation de leur engagement.

Commandement ou management ?



S'agissant des sapeurs-pompiers volontaires, on peut se poser la question : doit-on parler de commandement ou de management ?

En fait comme pour l'ensemble des sapeurs-pompiers, mais aussi comme pour tous les hommes et toutes les femmes qui portent un uniforme et dont la mission implique la prise de risques, le danger, l'urgence et la mise en jeu de la vie humaine - pour les pompiers il s'agit de sauver des vies humaines, mais l'intervention peut aussi mettre en péril les membres de l'équipe - les termes de commandement et management sont en fait tous deux appropriés et se complètent.

Commander c'est conduire une équipe dans l'action, notamment ou dans une action difficile, risquée, c'est rechercher en l'occurrence l'efficacité opérationnelle des hommes et des femmes que l'on encadre dans l'action. Commander c'est donc faire preuve d'autorité sur une équipe, en mettant le cas échéant des vies en jeu. C'est assumer pleinement ses responsabilités dans des circonstances "extraordinaires".

Manager, c'est mobiliser un groupe, c'est rechercher la performance ou tirer le meilleur parti des qualités et

du potentiel de chacun au sein d'une organisation, en particulier dans la préparation d'une action. Manager c'est donc organiser, gérer, prévoir dans différents domaines, technique, administratif, et bien sûr humain, car il n'est pas de réussite dans une entité sans tirer le meilleur parti du personnel.

Commandement et management se complètent donc et se rejoignent. Il s'agit en l'occurrence, vis-à-vis du personnel dont on a la responsabilité, de gérer son quotidien, de le préparer au mieux à l'action puis dans l'action, d'en assurer l'efficacité et le succès. On commande dans l'action, on manage dans la préparation de l'action.

Il est clair que ce document, qui veut être une aide à la gestion des sapeurs-pompiers volontaires et des membres du SSSM ressort plus de l'aspect management que de celui du commandement dans l'action, puisqu'il concerne essentiellement tous les aspects qui se situent en dehors des interventions elles-mêmes : engagement, formation, gestion, administration, protection sociale, vie dans le centre de secours,...

Quelles sont les qualités attendues d'un chef ?



Mais cela n'empêche pas d'évoquer ici ce qui fait les qualités d'un chef, d'autant que la plupart des cadres ayant la responsabilité de sapeurs-pompiers volontaires, exercent celle-ci aussi bien dans le management et la gestion au quotidien, que dans l'action, en l'occurrence lors des interventions. C'est tout particulièrement le cas des chefs de centre.

Les qualités dont il faut faire preuve ne sont naturellement pas exactement les mêmes selon que l'on est le commandant d'une unité, un cadre de contact, un gestionnaire ou un manager au sein d'une organisation, mais globalement elles se recoupent. En pratique ce sont plutôt les circonstances qui rendent souhaitable la mise en avant de telle ou telle qualité : commandement en intervention, management du personnel sous ses différents aspects ou simple gestion quotidienne.

Il convient d'abord d'avoir conscience que la formation à l'exercice de l'autorité, au commandement, au management des ressources humaines n'est pas chose aisée : il n'y a pas en la matière de recette absolue. Autant peut-on former presque à coup sûr quelqu'un dans les domaines technique et opérationnel, avec en tout cas une certaine garantie de résultats, autant le domaine de la formation à l'encadrement et à la gestion des ressources humaines n'est pas une science exacte. Tout au plus peut-on avancer quelques règles de bon sens :

- chacun est plus ou moins doué pour encadrer et diriger, voire commander des hommes et des femmes : empathie, aisance dans les contacts, autorité naturelle. Une chose est certaine, il convient de rester soi-même, de garder ses traits de caractère, en tout cas de ne pas essayer de jouer un rôle ou de forcer sa personnalité ;
- il reste malgré tout qu'il y a des règles éprouvées à respecter, des erreurs à ne pas commettre, des principes à suivre ; c'est l'ambition de l'énoncé des quelques considérations qui vont suivre.

La ligne générale de conduite d'un chef, d'un commandant, d'un manager tient tout d'abord en trois lignes comportementales essentielles : être cohérent, être clair, être courageux.

Etre cohérent : c'est dire ce que l'on va faire, puis faire ce que l'on a dit ; c'est donc fixer des objectifs et s'y tenir.

Etre clair : une fois les objectifs arrêtés, c'est dire qui fait quoi, comment, quand, avec quels moyens, tout en sachant s'adapter à ses interlocuteurs ou ses subordonnés ; c'est donc tracer pour chacun une ligne d'action.

Etre courageux : c'est assumer ses choix, ses décisions, ses actes ; c'est donc prendre et accepter ses responsabilités. Etre courageux, c'est aussi résister au stress, à la pression, c'est ne pas laisser transparaître auprès de ses subordonnés ses inquiétudes, ses doutes éventuels, ce qui ne pourrait que contribuer à une perte de confiance générale au sein du groupe.

Cette ligne comportementale peut être résumée en savoir décider. Le personnel attend d'un chef, d'un officier ou d'un responsable qu'il exerce l'autorité qui lui a été conférée, qu'il prenne des décisions et qu'il assume ses responsabilités.

« Il faut d'abord savoir ce que l'on veut, il faut ensuite avoir le courage de le dire, il faut enfin avoir l'énergie de le faire » (Georges Clémenceau).

Si, bien sûr, ces préceptes s'appliquent tout particulièrement dans l'action, ils sont aussi précieux dès lors que l'on manage du personnel. Ils doivent guider l'action de tout chef de centre.

A ces lignes comportementales, s'ajoutent quelques autres notions essentielles pour l'exercice de l'autorité : la compétence, l'esprit d'équipe, la confiance et l'exemplarité.

La compétence



Elle est une des qualités que l'on attend d'un chef, c'est même une exigence. Cette compétence s'étend à tous les domaines, pas seulement technique et opérationnel. Il est important de cultiver son ouverture d'esprit et tous les savoirs : culture générale, intérêt pour tous les aspects humains, connaissances administratives, compréhension des évolutions sociétales.

La compétence implique aussi la réflexion préalable et la rapidité de réaction : penser avant une action aux différents scénarii, savoir s'adapter aux évolutions d'une situation, réagir rapidement. C'est donc savoir maîtriser et gérer une situation complexe dans le calme. En l'occurrence il s'agit là d'une exigence primordiale aujourd'hui en termes de management.

La compétence est aussi la résultante de l'acquisition de l'expérience au fil du temps : encore faut-il que l'on sache tirer parti de cette expérience, l'analyser, admettre les critiques, accepter les échecs et en tirer des enseignements personnels, en d'autres mots s'améliorer au fil du temps et de l'expérience, donc savoir aussi être humble et surtout écouter.

L'esprit d'équipe

Un des rôles essentiels du chef est de susciter et de favoriser l'esprit d'équipe au sein du groupe dont il a la responsabilité. Susciter l'esprit d'équipe, c'est définir les objectifs à atteindre, fixer les règles, savoir faire partager le projet et les ambitions du groupe. C'est aussi faire adhérer aux valeurs communes et entretenir la fierté d'appartenance au groupe. Il faut bien sûr favoriser, voire privilégier, l'intérêt collectif, tout en respectant les différences et en laissant s'épanouir chacun. C'est encore être juste et équitable dans ses choix et ses décisions. C'est enfin savoir gérer les conflits et les différends. Cet objectif, savoir susciter et entretenir l'esprit d'équipe, est essentiel dans un centre.

La confiance

Le chef doit faire confiance. Autant que possible cette confiance doit être accordée à chacun a priori, car la défiance entraîne la défiance. La confiance est d'ailleurs un des moteurs de l'esprit d'équipe, elle est facteur d'engagement et de responsabilisation au sein de l'équipe. La confiance a priori implique de bien connaître les hommes et les femmes dont on a la charge, leurs compétences, leur expérience, leur savoir-faire, leur caractère, leurs limites.

Il est important de savoir déléguer, ne pas faire tout soi-même, ce qui permet d'avoir du recul mais aussi de faire progresser son personnel.

Cette confiance placée dans ceux que l'on est appelé à encadrer implique aussi la considération pour chacun des hommes et des femmes dont on a ainsi la responsabilité, considération qui doit se traduire par une parfaite connaissance de chacun ou de chacune, par le respect de leurs idées et de leurs différences, par le souci de les écouter et de valoriser leur savoir-faire et leurs compétences.

Là aussi, cette notion de confiance est une des clefs de réussite pour tout chef de centre.

L'exemplarité

Enfin un chef se doit d'être exemplaire : cette affirmation peut apparaître comme une évidence ou une banalité, mais elle est essentielle. Cette exemplarité doit s'appliquer à tous les aspects : comportement, tenue, langage, rigueur, respect, disponibilité... Pour que son autorité soit respectée, il faut inspirer le respect par sa personnalité.

De même un chef se doit de faire preuve vis-à-vis de l'institution de loyauté, de discipline intellectuelle et de neutralité : cela fait partie de l'exemplarité d'un chef.

Toutes ces qualités, toutes ces exigences vis-à-vis d'un chef, en particulier d'un chef de centre de secours, ou d'un cadre, ces règles de conduite et de comportement viendront conforter l'exercice du commandement et la pratique d'un management moderne qui répondent aux attentes actuelles des sapeurs-pompiers volontaires et du personnel du SSSM. Quelles sont aujourd'hui ces attentes vis-à-vis du management ?

Un management moderne des sapeurs-pompiers volontaires

Pour répondre aux attentes actuelles, le management des sapeurs-pompiers volontaires et du personnel du SSSM doit prendre en compte les évolutions sociétales, les changements de comportement, les techniques modernes de gestion, les particularités du volontariat afin de répondre aux attentes actuelles.

Cette réponse aux attentes des volontaires qui permette de relever le défi de leur fidélisation passe par une série de principes qui font aujourd'hui un management moderne :

- la proximité ;
- la personnalisation ;
- l'écoute et le dialogue ;
- la souplesse et l'imagination ;
- l'information et la communication ;
- l'engagement pour son personnel.

La proximité

Il s'agit en l'occurrence moins de proximité géographique, mais de l'assurance pour le volontaire qu'il peut avoir aisément et rapidement accès à la hiérarchie, aux cadres qui sont responsables de son management.

En premier lieu il revient au chef de centre d'assurer cette proximité, naturellement facilitée par la fréquentation des mêmes lieux. Il doit garantir à son personnel de pouvoir être reçu dans les meilleurs délais pour un entretien, dans de bonnes conditions, notamment de confidentialité, qui lui permette de poser des questions, d'exposer ses problèmes ou ses difficultés et de présenter ses demandes. Le chef de centre doit s'efforcer de répondre aux interrogations soit lui-même, soit d'en référer rapidement aux échelons supérieurs pour obtenir des réponses.

Mais un volontaire doit pouvoir accéder suffisamment aisément aux échelons supérieurs : chef de groupement territorial, chargé du volontariat auprès de la Direction du SDIS et, lorsqu'il sera en place, officier de sapeur-pompier volontaire placé auprès de la Direction. Cette possibilité est très importante ; un volontaire peut en effet pour des raisons personnelles, confidentialité, discrétion et pudeur, difficultés relationnelles avec son chef de centre, gravité du problème rencontré, souhaiter pouvoir s'entretenir à un niveau hiérarchique supérieur à celui de son chef de centre. Cette possibilité doit donc lui être ouverte facilement et rapidement, en respectant toutefois les formes, en particulier en veillant à ce que son chef de centre soit avisé de cette démarche.

Cette notion de contact aisé, "de proximité" avec les responsables, est essentielle en terme de management : toute personne doit en effet avoir non seulement le sentiment mais la garantie qu'il pourra rapidement être reçu à un échelon convenable. Le chef de centre doit veiller à ce que "sa porte soit toujours ouverte". Pour ce qui concerne l'accès aux échelons supérieurs à celui de chef de centre, il est souhaitable que cette disposition soit prévue et facilitée par des dispositions écrites au niveau de la Direction du SDIS.

Personnalisation

Un des impératifs essentiels, voire primordial, d'un management performant est celui d'une très bonne connaissance du personnel dont on a la responsabilité. Le cadre doit s'attacher à connaître chacun des hommes et des femmes qu'il gère ou encadre. Cette connaissance englobe :

tout ce qui touche d'abord à sa situation de sapeur-pompier volontaire ou personnel du SSSM, formation, qualifications, expérience, activité opérationnelle, engagement en cours, perspectives ;

autant que faire se peut, sans franchir le domaine de la vie privée, selon les souhaits de chacun et en tout cas avec toutes les garanties de confidentialité, les situations personnelle, familiale, professionnelle, en particulier dès lors que telle ou telle information peut influencer sur la disponibilité opérationnelle et l'engagement de l'intéressé, afin d'adapter au mieux le management et d'apporter les bonnes réponses en personnalisant les solutions.

Cette connaissance de chaque volontaire doit certes résulter de la fréquentation quotidienne ou très régulière (chef de centre), mais elle doit aussi s'appuyer sur des entretiens plus formels à intervalles réguliers pour "faire le point". Elle peut aussi être enrichie par les occasions informelles et conviviales dans le cadre de la vie du centre ou lors des manifestations associatives. Un chef de centre dispose ainsi de toutes les possibilités d'avoir une parfaite connaissance de tous les volontaires de son centre.

Au niveau du groupement territorial ou de la Direction du SDIS (chargé du volontariat, officier volontaire auprès de la Direction), cette connaissance sera naturellement plus synthétique, mais elle doit être, quoi qu'il en soit, suffisamment approfondie. On considère en gestion des ressources humaines qu'il est tout à fait possible d'avoir une bonne connaissance d'environ 500 personnes, d'autant qu'aujourd'hui, les moyens informatiques peuvent aider considérablement à cette maîtrise. Nous sommes donc là, dans beaucoup de cas, au niveau des effectifs en volontaires d'un groupement territorial. Au niveau de la Direction du SDIS, il s'agit surtout d'avoir une bonne idée de la cohorte des volontaires, de connaître plus particulièrement les cas intéressants ou difficiles, en tout cas de profiter de toutes les occasions pour rencontrer le personnel.

Ecoute et dialogue

Les exigences d'écoute et de dialogue en termes de management apparaissent tellement évidentes qu'il peut sembler superflu de les développer. Pourtant elles méritent quelques commentaires, tant ces aspects sont essentiels.

L'écoute doit être à la fois collective et individuelle et il faut prendre le temps d'écouter.

L'écoute collective du groupe permet de sentir l'ambiance générale, de rester attentif à la situation et plus encore à ses évolutions : montée de l'insatisfaction, incompréhension, baisse de motivation collective. Elle permet de déceler les changements dans le groupe, les difficultés, les réticences, les fractures, donc de réagir à temps et de mieux répondre aux attentes collectives.

L'écoute doit être aussi bien sûr individuelle et doit s'assortir d'un vrai dialogue. Il faut saisir toutes les occasions informelles pour écouter, échanger. Mais il faut aussi organiser des temps d'écoute, d'échange et de dialogue formels avec chacun, en particulier au niveau du centre. Naturellement toute demande personnelle d'un subordonné à être reçue, afin de pouvoir exposer son cas, ses difficultés et ses demandes doit être accueillie dans les meilleurs délais, au niveau du chef de centre comme auprès des échelons supérieurs. L'entretien doit être organisé et doit se dérouler dans de bonnes conditions, de durée "prendre le temps"- et de confidentialité. Il faut montrer, avant de prendre une décision, que l'on a écouté attentivement, que l'on a pris le temps de dialoguer, que l'on a entendu les arguments de celui ou celle que l'on reçoit, en d'autres mots il faut chercher à comprendre son interlocuteur, à bien cerner ses motivations et ses attentes. Il faut ensuite expliquer les décisions suffisamment en détail, quitte à les reformuler plusieurs fois de manières différentes.

Ce dialogue attentif, en prenant le temps d'écouter et d'expliquer, est une des clefs d'un management de qualité. Même si, in fine, on ne peut donner une suite positive à la demande, répondre totalement aux attentes ou résoudre la difficulté, il est essentiel que l'intéressé ait la conviction qu'il a été écouté attentivement, qu'il a pu exposer sa situation et ses arguments en détail. Si cela est important pour lui-même, cela est tout aussi important pour sa famille ou son entourage, qui partage ses difficultés et ses interrogations, d'autant que ce sont bien souvent ses proches qui sont à l'origine de la demande d'entretien. L'intéressé pourra

dire : "j'ai été écouté attentivement, j'ai pu exposer mon cas qui a été examiné avec soin". En fait dans une telle approche du dialogue, réside toute la considération que chacun est en droit d'attendre de l'encadrement et de la hiérarchie, tant vis-à-vis de lui-même que de ses proches. Cela est essentiel quand on connaît aujourd'hui le poids et l'influence de la famille dans les prises de décisions, donc dans la fidélisation des volontaires.

Souplesse et imagination

En gestion des ressources humaines, dans le management comme dans le commandement, les "cas d'école" n'existent pas. Toute situation, tout problème, toute difficulté présente en pratique un cas particulier, fonction de la situation personnelle, de l'environnement, des circonstances du moment.

C'est la raison pour laquelle il faut prendre le temps de l'écoute et du dialogue. Mais il faut aussi adapter : à chaque cas, à chaque situation, une solution, une réponse. La souplesse et l'imagination sont aussi les clefs d'un management de qualité. Il ne faut pas mettre en avant les textes, les règlements, se réfugier derrière leur stricte application, sans inventivité, sans discernement, ni volontarisme. En gestion, il y a toujours des possibilités, des ouvertures, des solutions originales qui peuvent d'ailleurs naître du dialogue. C'est en tout cas ce qu'attend le personnel, d'un chef, d'un cadre, d'un officier responsable : des réponses intelligentes. Si les réponses ne sont pas de son niveau, le personnel attend aussi que ses demandes soient transmises, présentées, expliquées et défendues au niveau supérieur. C'est le rôle d'un officier, et même sa fierté, que de faire preuve d'ouverture, de souplesse et d'imagination dans la gestion et le management de son personnel.

Il est évident que pour faire preuve d'imagination et d'originalité, encore faut-il avoir de très bonnes connaissances des textes, des possibilités qu'ils ouvrent, des marges de manœuvre qu'ils laissent, des réelles limites qu'ils fixent. Ce guide a justement l'ambition d'aider à cette bonne maîtrise des textes. Cela passe aussi par l'emprunt à des solutions trouvées par d'autres, comme "les bonnes pratiques" proposées dans les différentes fiches de ce document. Enfin cet appel à la souplesse et à l'imagination repose aussi sur une bonne appréhension de ce qui constitue la particularité des volontaires, les différences entre leurs diverses catégories (sapeurs-pompiers, personnel du SSSM) et la capacité à s'adapter à chacun de ses interlocuteurs.

Information et communication

Le chef a le devoir d'informer et de communiquer. La communication est même un atout très important dans le commandement et le management, elle est aussi un facteur-clé pour la performance du groupe.

Le chef doit d'abord relayer lui-même dans son groupe les informations externes. Cela permet d'éviter les rumeurs, de redresser les fausses informations, d'expliquer.

Il doit prendre le temps de présenter et de commenter les textes parus concernant les sapeurs-pompiers ou les documents importants, émanant du niveau central, Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises notamment² (circulaires, consignes, ...) ou de la direction du SDIS (directives opérationnelles, notes de services, ...). Il doit aussi commenter les événements importants, les changements, notamment dans la hiérarchie ou concernant le personnel. Cette communication doit être l'occasion d'un dialogue, permettant d'expliquer les termes du problème, les difficultés, les alternatives possibles puis les choix ou les orientations, tout en recueillant l'avis général vis-à-vis de ces informations.

Informé, communiquer oblige, là encore, le responsable, le cadre, le chef, à bien connaître les textes, à s'informer des changements, des orientations, des nouveautés. Cette connaissance du contexte, cette appréhension de la politique et des orientations au niveau central ou au niveau du SDIS, cette bonne maîtrise des textes et de leur application contribuent aussi à asseoir l'autorité : le chef c'est celui qui connaît, qui est capable de répondre aux questions, qui est en mesure d'expliquer...

Communiquer c'est aussi évoquer avec les hommes et les femmes dont on a la responsabilité le sens du projet commun, les valeurs partagées. La communication participe ainsi à la motivation et à la cohésion du groupe et des équipes.

S'engager pour son personnel

Un management de qualité, un commandement efficace ne peuvent aller sans la considération pour le personnel qu'on encadre, et exige même un certain attachement pour celui-ci.

Cette considération, cet attachement pour les hommes et les femmes dont on a la responsabilité vont de pair avec le souci de leurs intérêts et la volonté de s'investir pour eux.

Il est essentiel qu'un chef défende, en conscience, son personnel pour les choix, les décisions, les arbitrages qui ressortent du niveau supérieur, notamment au niveau de la Direction du SDIS. Le chef ne doit pas hésiter à s'engager, à prendre ses responsabilités, à défendre les propositions qu'il fait et les choix qu'il soumet, concrètement à s'investir pour son personnel. Il doit le faire de manière active, en n'hésitant pas à téléphoner, à adresser un message ou même à se déplacer pour aller argumenter ses choix, expliciter ses propositions, défendre son personnel. Au demeurant, une telle attitude ne peut qu'aider et conforter les niveaux hiérarchiques supérieurs (groupement territorial, chef de groupement au SDIS, chargé du volontariat, direction du SDIS) qui devront prendre les décisions : cela leur permet de mieux être informés, de bien comprendre les propositions. En pratique les responsables sont rassurés ou confortés : dès lors que le chef direct, au contact et qui, s'il a la réputation d'un cadre de qualité connaissant bien son personnel, s'engage pour défendre telle ou telle décision, tel ou tel choix, cela facilite la prise de décision.

Le personnel attend un tel engagement de la part de son commandant ou de son manager de proximité : c'est la preuve que celui-ci connaît bien son personnel, qu'il l'a écouté et entendu, qu'il a de la considération pour lui, qu'il est prêt à prendre ses responsabilités auprès des échelons supérieurs, qu'il a à cœur la situation des hommes et des femmes dont il a la charge.

Avec la compétence opérationnelle sur le terrain, une telle attitude, un tel engagement constituent la plus forte des attentes du personnel vis-à-vis de son chef direct. C'est la marque incontestable d'un management de qualité.

Amiral Alain BERAU

Rapporteur général de la commission

« *Ambition Volontariat* »

Membre du Conseil national
des sapeurs-pompiers volontaires

² Ainsi par exemple la loi du 20 juillet 2011, relative à l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires et à son cadre juridique, ou encore, plus récemment, le plan d'action pour les sapeurs-pompiers volontaires signé le 11 octobre 2013 étaient-ils des textes qui méritaient certainement d'être présentés et commentés dans tous les centres de secours comprenant un nombre significatif de volontaires.

En guise de synthèse



Les satisfactions dans le commandement et le management du personnel

Commander, manager, gérer des hommes et des femmes, constituent une lourde responsabilité. Celle-ci engage bien sûr la vie personnelle de chacun et chacune, mais c'est aussi essentiel pour le bon fonctionnement et l'avenir d'une institution. En l'occurrence, la fidélisation des sapeurs-pompiers volontaires et du personnel du service de santé et de secours médical, qui passe par un commandement et un management de qualité, constitue un enjeu considérable pour notre dispositif de sécurité civile.

Ces responsabilités ne sont pas aisées à exercer, en particulier dans le contexte sociétal actuel. Elles reposent sur les qualités personnelles plus ou moins innées de chaque cadre, mais un management de qualité, qui réponde aux attentes des volontaires, passe certainement par des règles de conduite éprouvées et par le respect de quelques grands principes.

Commander c'est d'abord exercer pleinement son autorité, c'est savoir décider, c'est prendre ses responsabilités. C'est respecter des exigences de compétence, c'est savoir susciter l'esprit d'équipe, c'est faire confiance à son personnel et c'est se montrer exemplaire.

Un management de qualité aujourd'hui se base d'abord sur une excellente connaissance des hommes et des femmes dont on a la charge, passe par le sentiment de proximité entre responsables et personnel, exige une écoute et un dialogue exemplaires, confortés par l'appel à l'imagination et à une certaine souplesse pour trouver les bonnes réponses. Il repose sur une communication soignée.

Enfin il faut avoir de la considération pour son personnel, lui consacrer tout le temps nécessaire et ne pas hésiter à s'engager pour lui.

Toutes ces recommandations, aussi bien dans le domaine du commandement qu'en terme de management, sont essentielles dans l'exercice et des responsabilités des chefs d'un centre de secours.

Si bien sûr la réussite lors des interventions délicates, l'efficacité dans le domaine opérationnel procurent de grandes satisfactions, il reste que les plus beaux moments de fierté et les plus beaux souvenirs que l'on garde d'une carrière bien remplie sont ceux que l'on tire de l'exercice du commandement, d'un management attentif et des marques de reconnaissance que les hommes et les femmes, dont on a eu la charge, vous expriment.

Partie introductive



N° de Fiche	Titre	Page
Fiche 0.1.1	L'historique des SPV	16
Fiche 0.2.1	La place des SPV au sein de la sécurité civile	17
Fiche 0.3.1	La complémentarité SPP-SPV	18

Le volontariat chez les sapeurs-pompiers est une forme originale et spécifique d'engagement ouvert à chaque membre de notre communauté nationale, afin de lui permettre de vivre de manière plus active et solidaire sa citoyenneté. Concrètement, c'est également une réponse aux demandes de secours de proximité sur l'ensemble du territoire national.

Depuis très longtemps, les corps de sapeurs-pompiers volontaires ont été créés tout d'abord pour lutter contre les incendies (cf. fiche « *Historique* ») puis au fur et à mesure comme une composante essentielle du dispositif de sécurité civile en France qui constitue un véritable modèle français des secours (cf. fiche « *Place des SPV dans le dispositif de sécurité civile en France* »).

Par ailleurs, le maillage du territoire national est assuré grâce à une complémentarité entre les sapeurs-pompiers professionnels (SPP) et les sapeurs-pompiers volontaires (SPV), qui permet d'assurer une équité de nos concitoyens face aux secours et ce quel que soit l'endroit du territoire - rural ou urbain - où ce secours est nécessaire (cf. fiche « *Complémentarité SPP-SPV* »).

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Code général des collectivités territoriales
- Code de la sécurité intérieure
- Loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service
- Loi n°96-370 du 3 mai 1996 modifiée relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers
- Loi n° 2004-811 du 13 août 2004 relative à la modernisation de la sécurité civile
- Loi n°2011-851 du 20 juillet 2011 relative à l'engagement des SPV et à son cadre juridique
- Décret n° 2013-412 du 17 mai 2013 relatif aux SPV

Les décrets de 1875, 1903 et 1925 n'opéraient aucune distinction entre sapeurs-pompiers, les professionnels n'existant pas en tant que tels à l'époque. L'institution « sapeurs-pompiers », issue de l'obligation faite aux communes en 1790 de lutter contre les incendies, les fléaux calamiteux et les accidents, consiste en une organisation spontanée de citoyens engagés. Dorénavant l'organisation du secours en France repose sur le don de soi, en équipe, en solidarité avec les victimes, qui font partie de la même communauté de vie, et en fraternité avec ses collègues engagés. L'ensemble des lois et décrets concernant les sapeurs-pompiers prendront appui sur ces fondamentaux, les sapeurs-pompiers professionnels constituant une adaptation pragmatique de l'engagement citoyen : un sapeur-pompier œuvrant à temps plein, et non pas un avatar abouti du volontariat.

Ce n'est que plus tard que le décret du 7 mars 1953 portant règlement d'administration publique pour l'organisation des corps de sapeurs-pompiers et statut des sapeurs-pompiers communaux introduisit, à côté des dispositions communes à tous les sapeurs-pompiers, des règles spécifiques à chacune des catégories, ébauchant ainsi le premier « statut » des sapeurs-pompiers volontaires. Ce « statut » fut modifié par le décret du 10 décembre 1999 et, dernièrement par le décret du 17 mai 2013, qui aujourd'hui précise le cadre juridique des activités de sapeur-pompier volontaire.

Le législateur est également intervenu pour améliorer la situation des sapeurs-pompiers volontaires et promouvoir le volontariat : le premier texte fut la loi du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale du SPV en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ; le second fut la loi du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers, qui, outre des mesures

tendant à améliorer la relation entre le SPV et son employeur, décida du caractère obligatoire des vacances, devenues depuis « indemnités », et institua une allocation de vétérance.

Ces mesures ne furent pas suffisantes pour enrayer la crise du volontariat. La mission du député Fournier, instituée en juillet 2002, déterminait trois axes d'actions prioritaires : donner aux SPV des marques de reconnaissance de la part de la Nation, faciliter l'exercice des missions et rendre le volontariat plus attractif. C'est dans cet esprit que la loi de modernisation de la sécurité civile du 13 août 2004 a apporté un certain nombre de garanties supplémentaires en matière d'accident survenu ou de maladie contractée en service, ou encore a réservé aux seuls SPV la possibilité d'être recrutés par un SDIS pour assurer un remplacement momentané ou exercer des fonctions saisonnières ou occasionnelles. Mais l'avancée la plus notable concernant cette loi reste l'institution de la prestation de fidélisation et de reconnaissance (PFR) qui ouvre l'acquisition de droits à pension exprimés en points et versés sous forme de rente viagère. Il est cofinancé par l'État, le SDIS et le SPV.

Enfin, en 2009, le rapport de la commission « *Ambition volontariat* », signé par Luc FERRY, ancien ministre, a été remis au ministre de l'intérieur. Il a été à l'origine de la loi n°2011-851 du 20 juillet 2011. Les articles de cette loi sont, aujourd'hui, inscrits dans le code de la sécurité intérieure ou ont modifié la loi du 3 mai 1996 susvisée.

Cette loi fait notamment des sapeurs-pompiers volontaires des « citoyens engagés », dont l'activité ne relève ni du Code du travail, ni du Code général des collectivités territoriales, et qui s'exerce dans des conditions qui lui sont propres.

La place des SPV dans le dispositif de sécurité civile en France

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Les statistiques des SDIS, Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises - édition 2013

La sécurité civile est une compétence partagée entre l'État et les collectivités territoriales, qu'il s'agisse des missions de lutte contre les incendies et de secours accomplies au quotidien ou de la gestion des grandes catastrophes.

Les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) assurent 3,65 millions des 4,25 millions d'interventions de sécurité civile annuelles (2012), en complémentarité des corps communaux et intercommunaux de sapeurs-pompiers, des sapeurs-pompiers de Paris et des marins-pompiers de Marseille (à statut militaire).

Notre pays compte 40 400 sapeurs-pompiers professionnels et 193 000 sapeurs-pompiers volontaires, parmi lesquels 10 890 servent au sein du service de santé et de secours médical, auxquels, s'ajoutent 12 200 sapeurs-pompiers militaires. Les sapeurs-pompiers volontaires représentent donc 80% des effectifs totaux.

La pyramide des grades des sapeurs-pompiers volontaires des corps départementaux est sensiblement différente de celle des professionnels. Les sapeurs-pompiers volontaires comptent :

- 6 470 officiers, soit 3,5 % des effectifs (contre 17 % chez les professionnels) ;
- 28 978 sous-officiers, soit 16 % des effectifs (contre 51 % chez les professionnels) ;
- 146 316 sapeurs, soit 80 % des effectifs (contre 32 %

chez les professionnels).

La durée moyenne de l'engagement d'un sapeur-pompier volontaire est de 10 ans 11 mois, mais plus d'un tiers des SPV comptent moins de 5 ans d'engagement.

Moins de 6% des SPV sont aussi des SPP (appelés double statut).

Sur les 7300 centres d'incendie et de secours, environ 5500 ne comptent que des SPV dans leur rang. Par ailleurs, 93 % des communes de moins de 5 000 habitants doivent s'appuyer quasi exclusivement sur les sapeurs-pompiers volontaires pour remplir les missions de sécurité civile sur leur territoire.

Au niveau opérationnel, 50% des interventions en milieu semi urbain sont effectuées par des SPV et 80% en milieu rural. Les SPV réalisent ainsi 65% des temps d'intervention.

Le SPV constitue donc un élément essentiel dans le maillage et dans la réponse opérationnelle en tout point du territoire.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Code général des collectivités territoriales
- Code de la sécurité intérieure

La complémentarité entre sapeurs-pompiers professionnels et volontaires est plus qu'une opportunité, c'est une nécessité absolue. Il convient donc de saluer, conforter, moderniser et valoriser le volontariat.

Le volontariat est une forme originale d'engagement ouvert à chaque membre de notre communauté nationale, afin d'exercer de manière active et solidaire sa citoyenneté. C'est également une réponse de secours de proximité.

Le cadre juridique du sapeur-pompier volontaire (SPV) est défini dans le Code de la sécurité intérieure : « *L'activité de sapeur-pompier volontaire, qui repose sur le volontariat et le bénévolat, n'est pas exercée à titre professionnel mais dans des conditions qui lui sont propres. L'engagement du sapeur-pompier volontaire est régi par le Code de la sécurité intérieure ainsi que par la loi n° 96-370 du 3 mai 1996 modifiée relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers. Ni le code du travail, ni le statut de la fonction publique ne lui sont applicables.* »

Les sapeurs-pompiers professionnels (SPP), qui relèvent des services départementaux d'incendie et de secours, sont des fonctionnaires territoriaux soumis aux dispositions de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ainsi qu'aux dispositions de l'article L. 1424-9 du Code général des collectivités territoriales.

La complémentarité SPP-SPV permet d'assurer une équité de nos concitoyens face aux secours en quelque endroit du territoire - rural ou urbain - où le secours est nécessaire.

Il est donc souhaitable que le statut du SPP et les conditions, dans lesquelles se déroulent le volontariat pour les sapeurs-pompiers, soient autant que possible complémentaires et cohérents.

La complémentarité SPP-SPV doit guider les actions tant au quotidien qu'en situation de crise pour une meilleure résilience de notre société.

Cette complémentarité doit être renforcée ; elle est le fondement de l'originalité et de l'efficacité du modèle français d'organisation et de gestion des secours.

1^{re} Partie : le volontariat



N° de Fiche	Titre	Page
Fiche 1.1.1	L'engagement citoyen	20
Fiche 1.1.2	Les études sociologiques	21
Fiche 1.1.3	La sociologie du volontariat	22
Fiche 1.2.1	Les Jeunes Sapeurs-Pompiers (JSP)	23
Fiche 1.2.2	Les volontaires du Service civique	25
Fiche 1.2.3	La Journée défense et citoyenneté (JDC)	27
Fiche 1.2.4	Les visites de casernes	28
Fiche 1.2.5	Les établissements scolaires	29
Fiche 1.3.1	Les engagements spécifiques	30
Fiche 1.3.2	Les experts	31
Fiche 1.3.3	Le Service de santé et de secours médical	32
Fiche 1.4.1	La Charte nationale du SPV	33

Le vivier



Quatre grands profils de volontaires pour un engagement en qualité de SPV (cf. fiche Engagement) se dégagent (cf. fiche étude sociologiques). Lors de l'enquête annuelle auprès des SDIS, il a été établi une typologie des activités professionnelles des sapeurs-pompiers professionnels (cf. fiche sociologie du volontariat).

Quoi qu'il en soit, il convient de veiller à toutes les actions qui peuvent contribuer à développer, renforcer le volontariat et élargir le vivier des candidatures potentielles.

Aussi afin d'élargir ce vivier, plusieurs actions sont menées :

- le dispositif du Service civique a été ouvert aux SDIS ou pour les Unions départementales (cf. fiche Volontaires Service civique) ;
- à l'occasion des Journées de Défense et Citoyenneté -JDC- une présentation des SDIS et une sensibilisation aux risques sont prévues (cf. fiche JDC) ;
- depuis très longtemps, ont été créées des sections de jeunes sapeurs-pompiers -JSP- (cf. fiche JSP) ;
- des écoles ou des associations sollicitent des visites de casernes (cf. fiche Visites de casernes) ;
- des présentations dans les établissements scolaires peuvent être effectuées (cf. fiche Etablissements scolaires).

De plus, il existe des formes particulières d'engagement SPV : le SPP qui est en même temps SPV ; le militaire ou agent de service sécurité incendie privé (cf. engagement spécifiques). Enfin, les experts et les membres du service de santé et de secours médical (3SM) complètent les différentes facettes de l'engagement de SPV (cf. fiche experts et 3SM).

Le cadre juridique



L'activité de sapeur-pompier volontaire, qui repose sur le volontariat et le bénévolat, n'est pas exercée à titre professionnel mais dans des conditions qui lui sont propres.

Les droits et devoirs du SPV sont définis dans la Charte nationale du sapeur-pompier volontaire (cf. fiche Charte). Celle-ci rappelle les valeurs du volontariat et détermine les droits et les devoirs des sapeurs-pompiers volontaires. Elle définit, par ailleurs, le rôle du réseau associatif des sapeurs-pompiers dans la promotion, la valorisation et la défense des intérêts des sapeurs-pompiers volontaires. Elle est signée par le sapeur-pompier volontaire lors de son premier engagement.

En outre, la loi n°2011-851 du 20 juillet 2011, modifiant la loi n°96-370 du 3 mai 1996, a instauré la possibilité pour les services de l'Etat investis à titre permanent des missions de sécurité civile d'engager des SPV.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Code de la sécurité intérieure
- Code général des collectivités territoriales
- Loi n°96-370 du 3 mai 1996 modifiée relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers
- Loi n°2011-851 du 20 juillet 2011 relative à l'engagement des SPV et à son cadre juridique
- Décret n° 2013-412 du 17 mai 2013 relatif aux sapeurs-pompiers volontaires

L'engagement du sapeur-pompier volontaire est régi par le Code de la sécurité intérieure ainsi que par la Loi n° 96-370 du 3 mai 1996 modifiée relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers. Ni le code du travail, ni le statut de la fonction publique ne lui sont applicables, sauf dispositions législatives contraires. Toutefois, les sapeurs-pompiers volontaires sont soumis aux mêmes règles d'hygiène et de sécurité que les sapeurs-pompiers professionnels.

Les sapeurs-pompiers volontaires sont engagés pour une période de cinq ans, tacitement reconduite. Une période probatoire de 1 à 3 ans permet à la fois au sapeur-pompier volontaire et à son autorité de gestion de s'assurer que les conditions sont réunies pour que celui-ci s'inscrive bien dans la démarche souhaitée.

Le premier engagement du sapeur-pompier volontaire prend effet à la date de notification à l'intéressé de l'arrêté de nomination.

Le maintien et le renouvellement de l'engagement sont subordonnés à la vérification selon les modalités définies par arrêté du ministre chargé de la sécurité civile, des conditions d'aptitude physique et médicale de l'intéressé correspondant

aux missions qui lui sont confiées.

Cas particuliers : les sapeurs-pompiers professionnels peuvent être engagés en qualité de sapeurs-pompiers volontaires, dans une appellation ou un grade identique à celui qu'ils détiennent ou à celui qu'ils détenaient au moment de la cessation de leurs fonctions, lorsqu'ils ont cessé celles-ci depuis moins de cinq ans.

Les militaires appartenant à la Brigade de sapeurs-pompiers de Paris, au Bataillon des marins pompiers de Marseille, aux Unités d'instruction et d'intervention de la sécurité civile, les personnels qualifiés des forces armées et les personnels des services incendie de l'aviation civile peuvent être engagés en qualité de sapeurs-pompiers volontaires, hommes du rang, sous-officiers ou officiers dans les conditions relatives notamment aux équivalences des grades et appellations, fixées, selon le cas, par un arrêté conjoint du ministre chargé de la sécurité civile et du ministre chargé de la Défense ou par un arrêté conjoint du ministre chargé de la sécurité civile et du ministre chargé de l'aviation civile.

Les études sociologiques

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Rapport « *Les sapeurs-pompiers volontaires en France* », approche sociologique (Mars 2000)
- Etudes sur l'avenir du dispositif de volontariat chez les sapeurs-pompiers (2007)
- Etude sociologique MANA LARES « *Avenir du volontariat chez les sapeurs-pompiers* » (2009)
- Rapport de la commission « *Ambition Volontariat* » (Septembre 2009)

Les études sociologiques, notamment l'étude Mana Larès de 2009, montrent que l'on peut globalement classer le choix de l'engagement en qualité de sapeur-pompier volontaire en quatre grands profils :

- le volontaire attaché à sa commune, au territoire où il vit ; les principales motivations de son engagement sont le sens civique et la solidarité ; il s'agit le plus souvent d'ouvriers, d'employés, d'artisans ou d'agriculteurs ; ce volontaire est le profil même de ce qui a constitué jusqu'à présent la ressource essentielle et traditionnelle, plutôt rurale, du volontariat pour les sapeurs-pompiers ;
- le volontaire attaché à la discipline, à la rigueur et à l'esprit d'équipe ;
- le volontaire, très attiré par les compétences techniques et les qualités physiques dont il faut faire preuve, comme sapeur-pompier, ainsi que par les risques pris lors des missions ; il correspond à un recrutement jeune, notamment parmi les « *jeunes sapeurs pompiers* » (JSP) et cette ressource se trouve plutôt dans les zones urbaines denses, banlieues et grandes banlieues. La plupart d'entre eux souhaitent pouvoir devenir par la suite sapeurs-pompiers professionnels ;
- enfin celui dont l'engagement résulte souvent d'un évènement qui a touché un proche, famille ou ami, avec la volonté de rendre service à son tour ; ce profil concerne plutôt les jeunes femmes et les métiers des secteurs sanitaire et social ; pour l'étude « *Mana Larès* », ce dernier profil est porteur pour le recrutement, notamment pour féminiser les volontaires ; mais, très tourné vers le secours des personnes, il peut poser à terme la question de la polyvalence au sein des corps de sapeurs-pompiers.

Au-delà de la définition de ces profils-types, l'étude Mana Larès s'est aussi intéressée aux motivations plus générales qui pourraient être facteurs d'engagement chez les jeunes. Celles-ci sont essentiellement l'acquisition de compétences et d'expérience ainsi que la prise de confiance en soi. Mais il est aussi intéressant de noter que pour beaucoup de jeunes, un engagement chez les sapeurs-pompiers, y compris volontaires, ne leur paraît pas être accessible, soit en raison des exigences physiques ou techniques qu'il demande, soit compte tenu des contraintes qu'il implique, notamment de disponibilité et de discipline. Ainsi, contrairement à certaines idées reçues, le côté « *héros* » ou « *superman* » s'avère, parfois, être un repoussoir au volontariat pour une partie importante des jeunes.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Les statistiques des services d'incendie et de secours, édition 2013, de la Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises ;
- Les statistiques des sapeurs-pompiers volontaires en France, édition 2013, de la Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises ;
- Compte rendu de la réunion du 23 mai 2013 du Conseil national des sapeurs-pompiers volontaires.

Chaque année, la DGSCGC mène auprès des SDIS une enquête afin de recueillir un ensemble d'informations et de données relatives aux services d'incendie et de secours. Cette enquête qui donne un aperçu des données locales permet non seulement de tirer une cartographie mais aussi de définir des indicateurs nationaux sur le volontariat. L'enquête effectuée en 2013 (pour l'année 2012) a permis de cerner l'origine professionnelle des sapeurs-pompiers volontaires.

Ainsi, sur 145 758 d'entre eux (soit 75% du nombre total) :

- 41 270 relèvent du statut privé (28,30%) ;
- 44 855 ont un emploi dans la fonction publique (30,80%) ;
- 12 307 exercent une profession indépendante ou libérale (8,45%) ;
- 47 326 n'ont pas d'activité professionnelle (32,45%).

Par ailleurs, les constats suivants ont été faits :

- parmi les SPV exerçant une profession de statut public : on constate une forte proportion d'employés (74%), représentant 17% du nombre total de SPV ;
- parmi les SPV exerçant une activité professionnelle dans le secteur privé, on compte une très forte proportion d'ouvriers (55%). Ils représentent 12% de la totalité des SPV ;
- parmi les SPV sans profession, on constate une forte proportion d'étudiants et lycéens (41%) et d'inactifs non chômeurs (42%). En revanche, la part des personnes au chômage parmi les SPV est relativement faible (15%), soit 3,6% de la totalité du nombre de SPV.

La Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises a réalisé un premier document spécifique aux statistiques des sapeurs-pompiers volontaires en France. Ce document sera actualisé et permettra de consolider les données nationales relatives aux sapeurs-pompiers volontaires.

BONNES PRATIQUES

La DGSCGC a, dans le cadre de l'enquête annuelle, sollicité les SDIS afin qu'une sociologie des SPV puisse être réalisée chaque année. Il sera donc désormais possible d'établir un comparatif annuel sur les catégories socioprofessionnelles occupées par les SPV.

Le SDIS de Seine et Marne a développé un logiciel pour constituer une base de données relatives aux SPV du corps départemental.

Parmi les données recueillies sur les SPV, figurent notamment des compétences particulières intéressantes pour le SDIS telles que :

- des SPV multilingues (pour le CTA) ;
- des SPV conducteur Travaux Publics ;
- des SPV enseignants, capables d'aider à la préparation aux concours par exemple.

Les Jeunes Sapeurs-Pompiers (JSP)

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Décret n°2000-825 du 28 août 2000 modifié relatif à la formation des jeunes sapeurs-pompiers et portant organisation du brevet national de jeunes sapeurs-pompiers ;
- Arrêté du 10 octobre 2008 relatif aux jeunes sapeurs-pompiers.
- Arrêté du 7 mai 2014 portant modification de l'arrêté du 2 mai 2005 relatif aux missions, à l'emploi et à la qualification du personnel permanent des services de sécurité des établissements recevant du public et des immeubles de grande hauteur
- Circulaire n° NOR/INTE0800177 C du 18 novembre 2008 portant sur l'organisation de la formation et du brevet national de jeunes sapeurs-pompiers.
- Circulaire n° NOR/INTE0800178 C du 18 novembre 2008 portant sur le suivi médical des jeunes sapeurs-pompiers.

Les sections de « *Jeunes Sapeurs-pompiers* » (JSP) existent depuis très longtemps. Ce dispositif s'adresse à des jeunes de 11 à 18 ans désireux d'apprendre les gestes de premiers secours, de développer leur aptitude physique et leur sens civique.

Le décret n° 2000-825 du 28 août 2000, modifié par le décret n° 2002-1480 du 20 décembre 2002, relatif à la formation des jeunes sapeurs-pompiers et portant organisation du brevet national de jeune sapeur-pompier, prend en compte la nouvelle organisation départementale des services d'incendie et de secours. Il harmonise les enseignements dispensés aux jeunes sapeurs-pompiers avec ceux délivrés aux sapeurs-pompiers volontaires.

Les encadrants des JSP sont reconnus en tant que tels. Leur formation est entérinée par une unité de valeur définie conjointement par le ministère de l'Intérieur et le ministère en charge de la jeunesse et des sports.

Les JSP reçoivent une formation théorique et pratique essentiellement fondée sur l'apprentissage des techniques de secours et l'entraînement sportif. Elle a pour but de susciter des vocations de SPV et de mobiliser les capacités acquises afin de participer en toute sécurité à l'activité opérationnelle des SIS dans le domaine des missions de lutte contre les incendies, de secours à personnes et de protection des biens et de l'environnement.

L'initiation aux techniques propres aux sapeurs-pompiers est dispensée soit par les Unions départementales, soit par les associations départementales habilitées. Les associations communales se sont regroupées donc en association départementale pour ce qui concerne l'habilitation à la formation au brevet national de jeune sapeur-pompier.

Pour participer à cette activité, les JSP doivent justifier d'un certificat annuel d'aptitude physique, d'une autorisation parentale pour les mineurs ainsi que d'un certificat de vaccination antitétanique en cours de validité.

Au 31 décembre 2012, on comptait 27 180 JSP répartis dans 1507 sections et environ 15% des SPV engagés en 2012 étaient ou avaient été JSP.

De même, 3% des SPP recrutés en 2012 avaient été JSP (7% en 2011).

Deux décrets ont valorisé cet engagement de JSP :

- le premier au sein des établissements scolaires où l'engagement des élèves en tant que jeune sapeur-pompier peut être valorisé. Les modalités de cette valorisation sont définies par l'établissement d'enseignement en lien, selon les cas, avec l'Union départementale de sapeurs-pompiers, les associations de jeunes sapeurs-pompiers auprès desquelles les élèves effectuent leur engagement de jeune sapeur-pompier ;
- le second pour l'accès à l'emploi de sapeur-pompier professionnel, conformément au décret n°2012-520 du 20 avril 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels, les années de JSP peuvent être comptabilisées soit pour l'accès au grade de sapeur de 2^e classe, soit pour l'accès au grade de sapeur de 1^{re} classe.

Enfin dernièrement, l'arrêté du 7 mai 2014 portant modification de l'arrêté du 2 mai 2005 relatif aux missions, à l'emploi et à la qualification du personnel permanent des services de sécurité des établissements recevant du public et des immeubles de grande hauteur permet à un JSP qui

a obtenu le brevet national de JSP de pouvoir prétendre à une équivalence du diplôme SSIAP de niveau 1 (agent de sécurité dans les ERP et IGH) sous réserve d'une semaine complémentaire.

BONNES PRATIQUES

Le SDIS de l'Ardèche dispose de 8 sections de JSP. Pour les CIS, sièges de ces sections, l'engagement de JSP peut représenter jusqu'à 70% des engagements de SP

Les Volontaires du Service civique

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Loi n° 2010-241 du 10 mars 2010 relative au Service civique
- Décret n° 2010-485 du 12 mai 2010 relatif au Service civique
- Décret n° 2012-310 du 6 mars 2012 relatif à l'aide versée aux organismes d'accueil de jeunes en Service civique pour l'organisation de la formation civique et citoyenne
- Circulaire du 29 mars 2013 (BOEN du 4 avril 2013)
- Note aux préfets du 21 juillet 2010 relative au Service civique
- Note aux préfets du 21 septembre 2010 relative à l'aide technique « dossier Service civique »
- Note DGSCGC n° du 12 septembre 2012
- Plan d'action pour les sapeurs-pompiers volontaires 2013 « Engagement pour le volontariat »

PRINCIPALES MODALITÉS DU SERVICE CIVIQUE :

L'accueil d'un volontaire en Service Civique doit être pensé avant tout comme la rencontre entre un projet relevant de l'intérêt général, porté par une collectivité ou une association, et un projet personnel d'engagement d'un jeune.

Les volontaires en Service civique doivent intervenir en complément de l'action des salariés, agents, stagiaires, et/ou bénévoles, sans s'y substituer. C'est pourquoi, les missions de Service civique doivent permettre d'expérimenter ou de développer de nouveaux projets au service de la population, de démultiplier l'impact d'actions existantes en touchant davantage de bénéficiaires, ou de renforcer la qualité du service à la population déjà rendu par les autres catégories de personnels.

Par ailleurs, les missions confiées au volontaire ne doivent pas avoir été exercées par un salarié ou un agent public de la structure d'accueil moins d'un an avant la signature du contrat de Service civique.

Un agrément est requis pour toute structure (association, collectivité) souhaitant accueillir des personnes volontaires en Service civique.

L'agrément est délivré par l'Agence du Service civique au niveau national ou par ses délégués territoriaux au niveau local au vu de la nature des missions proposées et de la capacité de l'organisme d'accueil à prendre en charge les volontaires.

DISPOSITIONS CONCERNANT LE VOLONTAIRE EN SERVICE CIVIQUE :

Le Service civique offre la possibilité de vivre de nouvelles expériences et de s'ouvrir d'autres horizons en effectuant une mission au service de la collectivité.

En accomplissant une mission de Service civique, le volontaire a la possibilité de recevoir et de transmettre le sens des valeurs républicaines et de contribuer au renforcement du lien social. C'est également une opportunité de développer ou d'acquérir de nouvelles compétences. Ainsi, toute mission de Service civique est accompagnée d'un tutorat individualisé et d'un accompagnement à la définition d'un projet d'avenir pour le jeune.

Tous les volontaires du Service civique bénéficient au cours de leur service de la formation « *prévention et secours civique de premier niveau* » (PSC 1).

Par sa circulaire du 23 mars 2013, le ministre de l'Education nationale a mis en place une organisation pour accompagner les jeunes « décrocheurs » ayant abandonné le système scolaire afin qu'en partenariat avec l'Agence du Service civique, le jeune puisse, pendant son engagement de Service civique, accomplir des missions d'intérêt général et reprendre sa formation.

Lors du Congrès national des sapeurs-pompiers qui s'est tenu du 9 au 12 octobre 2013 à Chambéry, le ministre de l'Intérieur et les présidents de l'AMF, de l'ADF, de la CNSIS,

du CNSPV et de la FNSPF ont signé un plan d'action pour les sapeurs-pompiers volontaires dont une des mesures prévoit de mener une étude sur les possibilités d'un « *service citoyen de sécurité civile* ». A l'occasion de la clôture de ce congrès, le Président de la République a demandé à ce que le service civique puisse être adapté aux contraintes et exigences du monde des sapeurs-pompiers.

Des études sont en cours entre la Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises, l'Agence du Service civique, le ministère de la jeunesse et la Fédération nationale des sapeurs-pompiers de France.

BONNES PRATIQUES

Plusieurs SDIS ont engagés des SPV pour mener des actions visant la promotion du volontariat, notamment au sein des établissements scolaires en complément de conseils sur la conduite à tenir en cas d'accident ou d'incendie.

Une réunion annuelle de jeunes en Service civique au sein des SDIS ou des UD en compagnie de leurs tuteurs se tient à la FNSPF afin d'échanger les bonnes pratiques et les idées concernant les missions possibles.

La Journée défense et citoyenneté (JDC)

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Code du service national, notamment les articles L 114-2 et suivants
- Note DGSCGC du 26 octobre 2012

Le Code du service national prévoit pour chaque français, la participation à « *la Journée Défense et Citoyenneté* » (JDC). Cette journée a lieu entre la date du recensement et le dix-huitième anniversaire.

Lors de cette journée, il est prévu que les jeunes bénéficient d'une sensibilisation à la prévention des risques et aux missions des services de secours ainsi que d'un apprentissage aux gestes élémentaires de premier secours.

A cette occasion, il est possible de sensibiliser les jeunes à l'importance que revêt le volontariat chez les sapeurs-pompiers. Pour ce faire, la DGSCGC a réalisé un support (film de 4 minutes 20), transmis à l'ensemble des SDIS. Il vise à sensibiliser les jeunes sur le volontariat au sein des SDIS et potentiellement à élargir le vivier d'engagements de

nouveaux sapeurs-pompiers volontaires.

Les SDIS, qui le souhaitent, peuvent s'impliquer, en liaison avec les centres du service national, dans les JDC de différentes manières. Ainsi, on peut mentionner quatre types d'actions :

- projection d'un film de 4 min 20 (réalisé par la DGSCGC) avec possible distribution de plaquettes de présentation du sapeur-pompier volontaire ;
- témoignage d'un SPV (durée de 45 min à 1h) ;
- présentation statique de matériel ;
- présentation dynamique de matériel sous forme de manœuvres.

Ces différentes possibilités d'action peuvent se cumuler.

BONNES PRATIQUES

Le SDIS du Rhône organise ses actions lors des JDC selon deux schémas :

Premier schéma :

- film « *Volonté de faire* » (4 min 20, DGSCGC) ;
- diaporama sur les SPV (30 min) ;
- échanges avec les jeunes (11 min).

avec distribution d'un questionnaire et possibilité de laisser les coordonnées si le jeune souhaite être contacté.

Second schéma, en site délocalisé (CIS) :

- film « *Volonté de faire* » (4 min 20, DGSCGC) ;
- diaporama sur les SPV (30 min) ;
- observation d'une manœuvre (35 min) ;
- échanges avec les jeunes (15 min)

avec distribution d'un questionnaire et possibilité de laisser les coordonnées si le jeune souhaite être contacté.

Le SDIS de la Haute-Savoie a signé une convention avec l'établissement du service national Sud-Est pour une journée JDC « *exceptionnelle* » au siège du SDIS. Cette journée est consacrée à l'immersion de 36 jeunes au sein du monde sapeurs-pompiers.

Le SDIS étudie la possibilité de reproduire ce type de journée de manière décentralisée dans certains CIS du département.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Rapport de la commission « *Ambition Volontariat* » – septembre 2009

Régulièrement les SDIS ou les centres d'incendie et de secours sont sollicités par des classes scolaires ou des associations, voire divers publics, qui souhaitent visiter les locaux et découvrir les activités de sapeurs-pompiers.

A l'occasion de ces visites, les points suivants peuvent être abordés :

- - conditions pour devenir sapeur-pompier volontaire ;
- - organisation et fonctionnement du centre ;
- - présentation du matériel et des véhicules ;
- - petit test physique ;
- - démonstration et manœuvres ;
- - messages de consignes de sécurité.

BONNES PRATIQUES

Certains SDIS ont mis en place, lors des visites de centre, un véritable scénario pédagogique ou un « *kit complet* » permettant aux visiteurs non seulement de découvrir les activités de le métier de sapeur-pompier, mais aussi d'être sensibilisés aux risques et à la conduite à tenir en cas d'accident.

Plusieurs centres d'incendie et de secours organisent lors de la journée nationale des sapeurs-pompiers (ou à l'occasion de la Sainte-Barbe), des journées « *portes ouvertes* ». Ces journées, outre des démonstrations, sont l'occasion d'échanger avec le public et de promouvoir le volontariat.

Les établissements scolaires

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Loi n° 2004-811 du 13 août 2004 de modernisation de la sécurité civile
- Loi n° 2011-851 du 20 juillet 2011 relative à l'engagement du sapeur-pompier volontaire et à son cadre juridique
- Décret n° 2012-662 du 4 mai 2012 relatif à la valorisation de l'engagement des élèves en tant que jeune sapeur-pompier ou sapeur-pompier volontaire

Les SDIS peuvent s'investir dans plusieurs domaines au sein des établissements scolaires pour susciter des vocations et encourager le volontariat ou pour valoriser l'engagement en qualité de JSP ou de SPV.

La première action repose sur la loi de modernisation de la sécurité civile du 13 août 2004 qui a modifié le Code de l'éducation comme suit :

« *article L. 312-13-1 : tout élève bénéficie, dans le cadre de sa scolarité obligatoire, d'une sensibilisation à la prévention des risques et aux missions des services de secours ainsi que d'un apprentissage des gestes élémentaires de premier secours.* »

La seconde action est la valorisation, dans les établissements scolaires, de l'engagement des élèves en tant que jeune sapeur-pompier ou sapeur-pompier volontaire sur le fondement de l'article 11 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, qui a pour objet de valoriser les expériences

et les engagements en dehors du cadre scolaire.

S'agissant plus particulièrement de la valorisation de cet engagement lors du baccalauréat, il convient de noter que depuis la session 2013, une rubrique spéciale du livret scolaire présenté par les candidats à cet examen, permettra de mentionner les engagements et responsabilités prises par l'élève dans le cadre de sa scolarité (participation à la vie associative ou aux instances de l'établissement) et de valoriser les éléments positifs pouvant jouer en sa faveur. Ce livret qui accompagne chaque candidat est consulté par le jury et constitue un outil d'aide à la décision d'admission du candidat lors des délibérations. Au collège, le livret personnel du socle commun de connaissances et de compétences, qui accompagne chaque élève jusqu'en fin de classe de troisième, permet par ailleurs de mentionner les activités extrascolaires dans le cadre des rubriques relatives aux compétences sociales et civiques.

BONNES PRATIQUES

Plusieurs SDIS se sont engagés avec l'inspection d'Académie pour dispenser à tous les élèves d'un même niveau de classe le PSC 1. Au cours de ces formations, un message sur le volontariat est délivré à l'ensemble des élèves.

Le SDIS de l'Essonne a mis en place l'action « *pompier junior* » qui vise à permettre à des jeunes de collèges et lycées de participer à une dynamique citoyenne, à améliorer la sécurité dans les établissements scolaires, à favoriser la compréhension mutuelle des jeunes et des sapeurs-pompiers et si possible à susciter des vocations pour l'engagement de SPV ou le recrutement de SPP.

Le SDIS d'Eure-et-Loir a mis en place une action « *pompier junior - référent de sécurité* » auprès des lycées pour que des jeunes acquièrent le PSC 1, connaissent la chaîne des secours, soient initiés au feu, soient sensibilisés aux moyens de secours de l'établissement, fassent une immersion en centre de secours. Ils peuvent ainsi être des conseillers « *sécurité* » au sein de l'établissement scolaire et développer une culture de sécurité au sein de cet établissement mais aussi en dehors.

Afin de faire connaître le volontariat, le SDIS de la Sarthe a réalisé un set de table « *la Sarthe recherche des sapeurs-pompiers volontaires* » qui a été proposé à l'ensemble des restaurants scolaires et universitaires du département, mais également aux restaurants d'entreprise de taille significative. La seule contrainte est que l'encre utilisée soit classée « *encre alimentaire* ».

Les chefs de centre d'incendie et de secours ont également été invités à proposer ces sets aux restaurants des communes, sièges de CIS.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Décret n° 2013-412 du 17 mai 2013 relatif aux SPV
- Circulaire du 20 mai 2014 d'application du décret n° 2013-412 du 17 mai 2013 relatif aux SPV
- Arrêté du 6 mai 2000 relatif à l'engagement en qualité de sapeur-pompier volontaire des personnels chargés de la prévention des incendies et de la lutte contre le feu dans les entreprises publiques ou privées, dans les établissements recevant du public ou dans les immeubles de grande hauteur
- Arrêté du 15 mai 2014 fixant les conditions d'engagement des militaires en tant que SPV

Plusieurs possibilités d'engagements spécifiques en qualité de SPV sont prévues pour les personnes qui, dans le cadre de leur activité professionnelle, exercent un emploi en relation directe avec les activités dévolues aux SPV. Ainsi, ces personnes, qui souhaitent s'engager en qualité de SPV, bénéficient d'une équivalence de grade en fonction du poste détenu dans leur emploi salarié :

- les sapeurs-pompiers professionnels peuvent s'engager en qualité de SPV au grade qu'il détiennent ou détenaient en tant que SPP ;
- les personnels militaires de la Brigade de sapeurs-pompiers de Paris, du Bataillon des marins pompiers de Marseille, des unités d'instruction et d'intervention de la sécurité civile, les personnels qualifiés des forces armées et les personnels des services incendie de l'aviation civile peuvent être engagés en qualité de sapeurs-pompiers volontaires, hommes du rang, sous-officiers ou officiers dans les conditions relatives notamment aux équivalences des grades et appellations fixées par arrêté ;

- les personnes chargées de la prévention des incendies et de la lutte contre le feu dans les entreprises privées ou publiques, dans les établissements recevant du public ou dans les immeubles de grande hauteur peuvent être engagées, en qualité de sapeurs-pompiers volontaires, si elles satisfont aux conditions de qualification et d'expérience professionnelle. Un arrêté fixe le grade auquel ces personnes sont engagées en fonction de leur qualification et de l'expérience professionnelle qu'elles détiennent.

Toutes ces personnes sont, en outre, dispensées de la période probatoire.

Enfin pour les saisonniers, lors des périodes d'accroissement temporaire des risques, un engagement saisonnier de sapeur-pompier volontaire d'une durée d'un mois au moins et de quatre mois au plus peut être souscrit. Pour les candidats ayant déjà la qualité de sapeur-pompier volontaire, l'engagement saisonnier est subordonné à l'autorisation de l'autorité dont ils relèvent.

BONNES PRATIQUES

Le Conseil national des sapeurs-pompiers volontaires a examiné le cas des sapeurs-pompiers professionnels par ailleurs sapeurs-pompiers volontaires et a émis la recommandation suivante :

« Le Conseil national des sapeurs-pompiers volontaires rappelle qu'au regard de la loi, la souscription d'un engagement de sapeur-pompier volontaire constitue, pour les sapeurs-pompiers professionnels comme pour tout citoyen, un droit individuel qu'il leur appartient librement d'exercer en respectant totalement la Charte nationale du sapeur-pompier volontaire.

Le Conseil souligne l'importance de l'engagement de sapeur-pompier volontaire par les sapeurs-pompiers professionnels pour la pérennité du volontariat, dont ils constituent 6,5% de l'effectif global, et l'apport de ces personnels pour la promotion du volontariat et leur participation à la formation des sapeurs-pompiers volontaires, notamment dans leur commune de résidence.

Afin de clairement différencier l'engagement et les activités de sapeur-pompier volontaire de son statut de sapeur-pompier professionnel, il lui apparaît néanmoins hautement souhaitable que le sapeur-pompier volontaire soit affecté dans une autre structure que celle où il exerce en qualité de sapeur-pompier professionnel. »

Les (sapeurs-pompiers volontaires) « Experts »

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Décret n° 2013-412 du 17 mai 2013 relatif aux SPV
- Circulaire du 20 mai 2014 d'application du décret n° 2013-412 du 17 mai 2013 relatif aux SPV
- Arrêté du 30 mars 2006 modifié relatif aux sapeurs-pompiers volontaires experts

Les personnes disposant de compétences spécifiques dans un domaine lié aux missions de sécurité civile de toute nature confiées aux services d'incendie et de secours ou aux services de l'Etat peuvent s'engager, en qualité de sapeurs-pompiers volontaires experts dans leur domaine de compétence.

Ces sapeurs-pompiers volontaires sont dispensés de la période probatoire et de la formation initiale.

Les compétences requises peuvent s'appuyer sur :

- la possession d'un titre universitaire de niveau 2 et une pratique professionnelle d'au moins trois ans ;
- une pratique professionnelle de cinq ans sur des postes normalement accessibles à des titulaires de titres universitaires de niveau 2.

Ils sont nommés par arrêté préfectoral.

BONNES PRATIQUES

Plusieurs SDIS ont ainsi engagé en qualité d'experts SPV des psychologues, des assistantes sociales, des chargés de communication, des experts en risques technologiques, ...

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Code général des collectivités territoriales – notamment l'article L 1424-1
- Décret n° 2013-412 du 17 mai 2013 relatif aux SPV
- Circulaire du 20 mai 2014 d'application du décret n° 2013-412 du 17 mai 2013 relatif aux SPV

Chaque SDIS comprend un Service de santé et de secours médical (SSSM). Ce service exerce les missions suivantes :

- la surveillance de la condition physique des sapeurs-pompiers ;
- l'exercice de la médecine d'aptitude des sapeurs-pompiers volontaires,
- le conseil en matière de médecine préventive, d'hygiène et de sécurité ;
- le soutien sanitaire des interventions des services d'incendie et de secours et les soins d'urgence aux sapeurs-pompiers ;
- la participation à la formation des sapeurs-pompiers au secours à personne ;
- la surveillance de l'état de l'équipement médico-secouriste du service.

En outre, le Service de santé et de secours médical participe :

- aux missions de secours d'urgence ;
- aux opérations effectuées par les services d'incendie et de secours impliquant des animaux ou concernant les chaînes alimentaires ;
- aux missions de prévision, de prévention et aux interventions des services d'incendie et de secours, dans les domaines des risques naturels et technologiques, notamment lorsque la présence de certaines matières peut présenter des risques pour les personnes, les biens ou l'environnement.

Outre le médecin-chef et le pharmacien gérant de la PUI qui ont obligatoirement le statut de SPP, le Service de santé et de secours médical comprend des médecins, pharmaciens, vétérinaires et infirmiers de sapeurs-pompiers volontaires.

BONNES PRATIQUES

Les SDIS de l'Aveyron et du Tarn accueillent, en accord avec la faculté de médecine de Toulouse, des étudiants en médecine pendant 5 jours lors de leur stage de 6 mois en médecine générale : les étudiants découvrent ainsi les SDIS et l'activité du médecin sapeur-pompier.

La Charte nationale du SPV

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Code de la sécurité intérieure
- Décret n°2012-1132 du 5 octobre 2012 approuvant la charte du sapeur-pompier volontaire
- Note de la DGSCGC du 6 novembre 2012

Compte tenu de la spécificité de l'engagement en qualité de SPV, une Charte nationale du SPV a été élaborée. Le texte est paru au journal officiel du 6 Octobre 2012.

Cette charte rappelle les valeurs du volontariat et détermine les droits et les devoirs des sapeurs-pompiers volontaires. Elle définit le rôle du réseau associatif des sapeurs-pompiers dans la promotion, la valorisation et la défense des intérêts des sapeurs-pompiers volontaires.

Lors du premier engagement, le sapeur-pompier volontaire signe cette charte.

Lors de cette signature, l'autorité de gestion du SPV doit présenter le contenu de cette charte et notamment :

- les valeurs de l'engagement citoyen en tant que sapeur-pompier volontaire ;
- les devoirs du sapeur-pompier volontaire ;
- les droits du sapeur-pompier volontaire ;
- le rôle du réseau associatif.

Il peut, par ailleurs, être judicieux que chaque sapeur-pompier volontaire déjà engagé au sein du SDIS ou d'une commune signe cette charte. Il peut le faire dès à présent ou à l'occasion du prochain renouvellement de son engagement.

BONNES PRATIQUES

Les SDIS de l'Union régionale Midi-Pyrénées ont fait imprimer la charte sous forme d'affiche illustrée, afin qu'elle soit affichée dans chacun des centres d'incendie et de secours de la région.

Le SDIS de l'Yonne a présenté la charte en CCDSPV. Les chefs de centre sont chargés de leur signature après une lecture expliquée et une sensibilisation aux thèmes abordés.

Chaque SPV a été invité à signer la charte.

L'équipe de direction sert de relais au plus près du terrain.

Pour les CIS communaux ou intercommunaux, un courrier a été transmis à chacun d'entre eux.

Plusieurs SDIS, dont notamment le SDIS de Haute-Corse, ont fait signer au ministre de l'Intérieur la charte nationale du SPV sur un support A3 afin de l'afficher dans tous les CIS.

2^e Partie : l'engagement en qualité de sapeur-pompier volontaire



N° de Fiche	Titre	Page
Fiche 2.1.1	L'engagement contractuel	36
Fiche 2.1.2	L'aptitude physique et médicale	37
Fiche 2.2.1	Les missions des SDIS	38
Fiche 2.2.2	Les activités opérationnelles	39
Fiche 2.2.3	Le SPV apprenant	40
Fiche 2.3.3	Le risque de judiciarisation	41
Fiche 2.3.4	L'hygiène et la sécurité	42
Fiche 2.3.5	Le code la route	43
Fiche 2.4.1	Les activités fonctionnelles	44
Fiche 2.5.1	La formation initiale	45
Fiche 2.5.2	La formation continue	46
Fiche 2.5.3	Le « tutorat »	47
Fiche 2.5.4	La valorisation des expériences et des formations	48
Fiche 2.6.1	Les indemnités	49
Fiche 2.7.1	La protection sociale	50
Fiche 2.7.2	La protection sociale des SPV, employés du public	51
Fiche 2.7.3	La protection sociale des SPV, salariés du privé	53

Pour pouvoir s'engager en qualité de SPV, le candidat doit réunir plusieurs conditions touchant à son état civil (cf. fiche engagement contractuel) ainsi qu'à ses aptitudes médicale et physique (cf. fiche Aptitude).

Activités opérationnelles



Dès que son engagement est formalisé, le sapeur-pompier volontaire participe, sur l'ensemble du territoire, aux missions de sécurité civile de toute nature, confiées principalement aux services d'incendie et de secours. Il peut également exercer des missions ou remplir des fonctions particulières dans le cadre de l'organisation des services (cf. fiches Missions des SDIS). Le SPV a accès à plusieurs fonctions au titre des activités opérationnelles (cf. fiche Activités opérationnelles).

De même, dans le cadre de ses activités opérationnelles, le SPV peut être amené à justifier des actions menées. A cet effet, un article de la loi de modernisation de la sécurité civile modifié par la loi n° 2011-851 du 20 Juillet 2011 est venu préciser le champ d'analyse du juge¹ (cf. fiche Risque de judiciarisation).

Activités fonctionnelles



Enfin, le SPV peut également se voir confier des responsabilités soit au sein de son centre d'affectation, soit au sein même du SDIS (cf. fiche Responsabilités).

Formation



Les sapeurs-pompiers volontaires bénéficient des actions de formation adaptées aux missions qui leur sont confiées en tenant compte des compétences et des expériences qu'ils ont acquises. Ainsi, tout sapeur-pompier volontaire bénéficie, dès le début de sa période d'engagement, d'une formation initiale (cf. fiche formation initiale) et, ensuite, d'une formation continue (cf. fiche Formation continue).

¹ L'article 2 de la loi n° 2004-811 du 13 août 2004 de modernisation de la sécurité civile est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les diligences normales mentionnées à l'article 121-3 du Code pénal sont appréciées, pour les personnes mentionnées au présent article lorsqu'elles concourent aux missions de sécurité civile, au regard notamment de l'urgence dans laquelle s'exercent leurs missions ainsi que des informations dont elles disposent au moment de leur intervention. »

Afin de concilier les impératifs du SPV, notamment sa disponibilité, avec ceux de la formation indispensable à acquérir pour intervenir efficacement et toute sécurité, le tutorat peut constituer une ressource très utile (cf. fiche Tutorat).

De même, la valorisation des formations et des expériences par équivalence, la validation des acquis et de l'expérience (VAE) ou la reconnaissance des attestations, titres et diplômes (RATD) doivent être recherchées, afin, d'une part, d'éviter des doublons de formations et, d'autre part, de mieux utiliser la disponibilité du SPV (cf. fiche Valorisation des formations et des expériences).

Règles d'hygiène et de sécurité



Les sapeurs-pompiers volontaires sont soumis aux mêmes règles d'hygiène et de sécurité que les sapeurs-pompiers professionnels (cf. fiche Hygiène et sécurité).

Les indemnités



L'activité de sapeur-pompier volontaire est à but non lucratif. Elle ouvre droit à des indemnités horaires (cf. fiches Indemnités).

La protection sociale



La protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires a été bâtie au fil du temps (cf. 3 fiches Protection sociale).

La protection sociale des salariés du secteur public, par ailleurs SPV, est spécifique (cf. fiche Protection sociale « *emploi public* »). Une protection sociale des salariés du secteur privé est également prévue (cf. fiche Protection sociale « *salarié du privé* ») ainsi que pour les non salariés.

Enfin, cette protection résulte des actions des SDIS et du réseau associatif, en particulier des Unions départementales et de la Fédération nationale des sapeurs-pompiers de France.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Code de la sécurité intérieure
- Code général des collectivités territoriales
- Loi n° 96-370 du 3 mai 1996 modifiée relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers
- Décret n° 2013-412 du 17 mai 2013 relatif aux SPV
- Circulaire du 20 mai 2014 d'application du décret n° 2013-412 du 17 mai 2013 relatif aux SPV

L'engagement de sapeur-pompier volontaire est subordonné aux conditions suivantes :

- être âgé de seize ans au moins. Si le candidat est mineur, il doit être pourvu du consentement écrit de son représentant légal. Les candidats aux fonctions d'officier de sapeurs-pompiers volontaires doivent être âgés de vingt et un ans au moins ;
- jouir de ses droits civiques et, pour les étrangers, des droits équivalents reconnus dans l'Etat dont ils sont ressortissants ;
- se trouver en situation régulière au regard des dispositions du Code du service national et, pour les étrangers, au regard des obligations du service national de l'Etat dont ils sont ressortissants ;
- ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions, mentionnée au bulletin n° 2 du casier judiciaire, et, pour les étrangers, d'une condamnation de même nature dans l'Etat dont ils sont ressortissants ;
- s'engager à exercer son activité de sapeur-pompier volontaire avec obéissance, discrétion et responsabilité, dans le respect de la Charte nationale du sapeur-pompier volontaire et des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

L'engagement est subordonné également à des conditions d'aptitude physique et médicale correspondant aux missions effectivement confiées aux sapeurs-pompiers volontaires.

L'avis du directeur départemental des services d'incendie et de secours est requis pour la nomination d'un sapeur-pompier volontaire chef de corps, chef de centre ou d'officier relevant d'un corps communal ou intercommunal de sapeurs-pompiers.

La nomination d'un sapeur-pompier volontaire non officier relevant d'un corps communal ou intercommunal est prononcé après avis du Comité consultatif communal ou intercommunal compétent et est porté à la connaissance du service départemental d'incendie et de secours.

En cas de refus, le candidat à un engagement de SPV peut demander que son dossier soit examiné par le Comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires

L'aptitude physique et médicale

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Décret n° 2013-412 du 17 mai 2013 relatif aux SPV
- Arrêté du 6 mai 2000 modifié fixant les conditions d'aptitude médicale des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires et les conditions d'exercice de la médecine professionnelle et préventive au sein des services départementaux d'incendie et de secours

L'engagement en qualité de SPV est subordonné à des conditions d'aptitude physique et médicale correspondant aux missions effectivement confiées aux sapeurs-pompiers volontaires.

Il est précédé d'un examen médical pratiqué par un médecin de sapeurs-pompiers ainsi que d'un examen d'aptitude physique organisé par le SDIS. A l'issue de ces examens, le médecin de sapeurs-pompiers certifie que le candidat remplit, ou non, les conditions d'aptitude physique et médicale exigées.

De plus, le candidat doit remplir des conditions d'immunisation réglementaire.

Durant son activité, le SPV est soumis à des contrôles périodiques de son aptitude physique et médicale.

Par ailleurs, tout arrêt d'activité supérieur à 21 jours, entraîne l'obligation d'une information du médecin sapeur-pompier et, éventuellement, sur décision de celui-ci, d'une visite médicale préalable à la reprise de l'activité opérationnelle du sapeur-pompier.

Enfin, l'état de grossesse est une cause d'inaptitude temporaire aux activités opérationnelles de SPV.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Code général des collectivités territoriales

Les missions des services d'incendie et de secours sont de plusieurs ordres ; ils doivent de manière obligatoire assurer les missions suivantes :

- ils sont chargés de la prévention, de la protection et de la lutte contre les incendies ;
- ils concourent, avec les autres services et les 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'urgence.

Dans le cadre de leurs compétences, ils exercent, également les missions suivantes :

- la prévention et l'évaluation des risques de sécurité civile ;
- la préparation des mesures de sauvegarde et l'organisation des moyens de secours ;
- la protection des personnes, des biens et de l'environnement ;
- les secours d'urgence aux personnes victimes d'accidents, de sinistres ou de catastrophes ainsi que leur évacuation.

Par ailleurs, les SDIS peuvent assurer des missions ne se rattachant pas directement à l'exercice de missions de service public. Dans ce cas, ils peuvent demander aux personnes bénéficiaires une participation aux frais dans les conditions déterminées par délibération du Conseil d'administration.

Les activités opérationnelles

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Code général des collectivités territoriales
- Décret n° 2013-412 du 17 mai 2013 relatif aux SPV
- Arrêté du 6 juin 2013 relatif aux activités pouvant être exercées par les SPV

Les activités opérationnelles susceptibles d'être exercées par les sapeurs-pompiers volontaires sont celles d'équipier, de chef d'équipe, de chef d'agrès d'une équipe, de chef d'agrès tout engin, de chef de groupe, de chef de colonne et de chef de site :

- les activités d'équipier peuvent être exercées par les sapeurs-pompiers volontaires du grade minimum de sapeur ;
- les activités de chef d'équipe peuvent être exercées par les sapeurs-pompiers volontaires du grade minimum de caporal ;
- les activités de chef d'agrès d'une équipe peuvent être exercées par les sapeurs-pompiers volontaires du grade minimum de sergent ;
- les activités de chef d'agrès tout engin peuvent être exercées par les sapeurs-pompiers volontaires du grade minimum d'adjudant ;
- les activités de chef de groupe peuvent être exercées par les sapeurs-pompiers volontaires du grade minimum de lieutenant ;
- les activités de chef de colonne peuvent être exercées par les sapeurs-pompiers volontaires du grade minimum de capitaine ;
- les activités de chef de site peuvent être exercées par les sapeurs-pompiers volontaires du grade minimum de commandant.

Afin de participer à ces activités opérationnelles, le SPV doit suivre une formation adaptée aux missions effectivement confiées volontaire et nécessaire à leur accomplissement.

Il est possible que dans l'attente de l'acquisition de cette formation, le sapeur-pompier volontaire puisse être engagé sur des opérations au fur et à mesure de l'acquisition des unités de valeur. Dès son recrutement, il peut être engagé en qualité de sapeur-pompier volontaire « *apprenant* » dès lors qu'il a reçu une information relative aux règles de sécurité individuelle et collective sur intervention.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Décret n° 2013-412 du 17 mai 2013 relatif aux SPV
- Circulaire n°NOR IOCE1101300C du 11 janvier 2011
- Rapport « *Ambition volontariat* » du 15 septembre 2009

Les travaux de la commission « *Ambition volontariat* » ont mis en évidence la nécessité de limiter l'attente du nouveau SPV avant son premier départ en intervention, cette attente, parfois longue, pouvant avoir un effet néfaste à sa motivation. C'est pourquoi, ce rapport préconisait que la « *formation initiale doit pouvoir se dérouler rapidement pour que le départ en interventions du nouvel engagé puisse se faire dans des délais suffisamment courts, en prenant le cas échéant des dispositions particulières (tutorat, signes distinctifs...) comme le font déjà certains SDIS* ».

Ainsi, par la circulaire du 11 janvier 2011, la direction général de la sécurité civile a donné un cadre juridique propre à encadrer les pratiques permettant d'engager en opérations des SPV en cours de formation initiale.

Pour son engagement en opérations, l'apprenant doit :

- être placé sous l'autorité du chef d'agrès ;
- avoir reçu une information sur les règles de sécurité individuelle et collective sur intervention ;
- n'accomplir aucune tâche ou activité ayant une incidence directe sur l'opération.

Par ailleurs, le SPV apprenant n'est pas comptabilisé dans l'effectif réglementaire et un seul SPV apprenant par engin est admis.

Il appartient au DDSIS, après consultations des instances consultatives, de fixer les modalités de mise en œuvre du dispositif en tenant compte des spécificités locales.

Le risque de judiciarisation

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Code général des collectivités territoriales
- Code pénal

La société dans son ensemble se trouve confrontée depuis quelques années à un phénomène de «*judiciarisation*» qui touche les institutions, les collectivités locales, l'entreprise, le monde éducatif, le milieu médical ainsi que les rapports familiaux. L'activité du secours n'échappe pas à ce phénomène.

Perçue à la fois comme une réponse aux risques auxquels est confronté l'individu et comme un facteur de risque supplémentaire, la judiciarisation semble porteuse de bouleversements qui méritent sans doute d'être mieux appréhendés.

Cette montée de la judiciarisation, à laquelle on ne peut s'opposer, doit donc être prise en compte.

Il convient d'informer le personnel de ce risque, tant au plan pénal que civil, de prendre des mesures légales pour protéger autant que faire se peut le personnel et dans tous les cas d'accompagner ceux qui sont confrontés à une action judiciaire : conseil, intervention, recours à un avocat...

Dans cet esprit, la loi de modernisation de la sécurité civile modifiée par la loi du 20 juillet 2011 est venue apporter des précisions sur les conditions dans lesquels le sapeur-pompier peut être amené à justifier des actions qu'il a menées.

Ainsi, pour les sapeurs-pompiers, les diligences normales mentionnées à l'article 121-3 du Code pénal sont appréciées «*au regard notamment de l'urgence dans laquelle s'exercent leurs missions ainsi que des informations dont elles disposent au moment de leur intervention*». L'adverbe «*notamment*» indique que le juge n'a pas à se limiter au seul caractère d'urgence et aux seules informations connues pour apprécier les faits.

Quoiqu'il en soit, au delà de ce texte, il est absolument essentiel que les responsables des SPV (comme des SPP) :

- informent des risques liés à la judiciarisation de manière générale ;
- accompagnent et aident tout SPV qui risque de se voir impliqué ou qui est effectivement impliqué dans une procédure pénale ou civile.

ARTICLE 121-3 DU CODE PÉNAL :

« Il n'y a point de crime ou de délit sans intention de le commettre.

Toutefois, lorsque la loi le prévoit, il y a délit en cas de mise en danger délibérée de la personne d'autrui.

Il y a également délit, lorsque la loi le prévoit, en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait.

Dans le cas prévu par l'alinéa qui précède, les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage, mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables pénalement s'il est établi qu'elles ont, soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer.

Il n'y a point de contravention en cas de force majeure. »

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Code de la sécurité intérieure
- Loi n°2004-811 du 13 août 2004 de modernisation de la sécurité civile
- Arrêté du 11 janvier 2011 modifiant l'arrêté du 7 novembre 2007

La loi n° 2004-811 de modernisation de la sécurité civile reconnaît le caractère dangereux du métier et des missions exercés par les sapeurs-pompiers (article 67 codifié dans le Code de la sécurité intérieure – article L 723-1). Le Code de la sécurité intérieure, à l'article L. 723-8, précise ainsi que : « *Les sapeurs-pompiers volontaires sont soumis aux mêmes règles d'hygiène et de sécurité que les sapeurs-pompiers professionnels.* »

Concernant les SPV, le Comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires (CCDSPV), institué auprès de chaque SDIS est compétent pour donner un avis sur toutes les questions relatives aux sapeurs-pompiers volontaires du corps départemental, à l'exclusion de celles intéressant la discipline. L'arrêté du 11 janvier 2011 a élargit le rôle du CCDSPV en prévoyant sa consultation pour « *toute question relative à la santé et à la sécurité impliquant les sapeurs-pompiers volontaires.* »

Les mesures d'hygiène et de sécurité que doit prendre l'autorité de gestion comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation, ainsi que la mise en place d'une organisation et des moyens adaptés.

Ainsi, le modèle d'organisation retenu au sein du SDIS doit inclure le dispositif de prévention dans le système global de gestion de l'établissement public en intégrant des règles visant à promouvoir la santé et la sécurité dans les pratiques quotidiennes des missions de secours.

La nouvelle compétence des CCDSPV en matière d'hygiène et sécurité est susceptible d'entraîner plusieurs conséquences pour les SDIS : assurer la formation des membres du CCDSPV sur le modèle de la formation des CHSCT et établir une liaison institutionnelle entre les deux structures représentatives des SPV (CCDSPV) et SPP (CHSCT) appelés à intervenir sur un même terrain et exposés aux mêmes risques.

BONNES PRATIQUES

Dans plusieurs SDIS, la similitude des risques encourus dans le même établissement et pour les mêmes activités (les SPV assurent les mêmes missions que les SPP) justifie que, pour l'examen des dossiers relatifs à l'hygiène et la sécurité des sapeurs-pompiers, le CHSCT et le CCDSPV soient réunis de manière concomitante, chaque organisme consultatif conservant son propre mode de fonctionnement.

Ainsi tous les sapeurs-pompiers d'un même SDIS auraient une représentation nécessaire au sein d'une seule assemblée regroupant les deux instances de concertation juridiquement obligatoires.

Le code de la route

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Code de la route

Le SPV doit détenir un permis de conduire valable pour la catégorie des véhicules conduits. Le certificat médical pour la conduite de certains groupes peut être délivré par le médecin de sapeur-pompier agréé.

Dans le cadre de l'exercice des missions des sapeurs-pompiers, il est possible de s'exonérer de certaines obligations du Code de la route dès lors que le SPV utilise un véhicule de secours.

Ainsi, le Code de la route prévoit, dans le cadre des missions de secours d'urgence, que :

- les dispositions relatives aux vitesses maximales autorisées à la circulation dans des voies réservées à certaines catégories de véhicules et à l'emploi des avertisseurs la nuit ou en agglomération ne sont pas applicables aux conducteurs des véhicules d'intérêt général bénéficiant de facilités de passage lorsqu'ils font usage de leurs avertisseurs spéciaux dans les cas nécessités par l'urgence de leur mission et sous réserve de ne pas mettre en danger les autres usagers ;
- sur autoroute et route express, certaines dispositions ne sont pas applicables aux conducteurs des véhicules bénéficiant de facilités de passage lorsqu'ils font usage de leurs avertisseurs spéciaux dans les cas nécessités par l'exercice de leur mission et sous réserve de ne pas mettre en danger les autres usagers.

Toutefois, il convient de préciser que les conditions suivantes doivent être remplies :

- répondre à une mission d'urgence ;
- faire usage des avertisseurs sonores et lumineux ;
- ne pas mettre en danger d'autres usagers de la route.

IMPORTANT :

Les dispositions du Code de la route prévoient que certaines dispositions puissent ne pas être respectées lorsque le conducteur d'un « *véhicule prioritaire* » fait usage des avertisseurs spéciaux mais surtout lorsque le caractère lié à l'urgence est évident.

VIGILANCE :

Les accidents impliquant des SPV ont souvent lieu sur le trajet, soit du domicile au centre d'incendie et de secours, soit du centre de secours vers le lieu de la mission. Un décès de sapeur-pompier sur trois est lié à un accident de la route.

Il est donc important de s'assurer que le SPV peut rallier son centre d'affectation dans des délais compatibles avec le respect du Code de la route (port de la ceinture, vitesse adaptée aux conditions de circulation, caractère non prioritaire du véhicule personnel, ...).

NB : les SPV qui circulent en deux roues doivent être particulièrement vigilants à porter le casque et respecter les obligations du Code de la route.

VIGILANCE : LE PERMIS « *JEUNE CONDUCTEUR* »

Le permis probatoire est un titre de conduite aussi couramment appelé « *permis jeune conducteur* ». Les conducteurs qui viennent de réussir l'examen de conduite sont, pendant la durée du permis probatoire, soit 3 ans, en situation de conduite « *minorée* ».

Certains SDIS ont pris la décision de ne les faire conduire qu'en retour d'intervention sous le tutorat d'un conducteur confirmé pour une familiarisation aux véhicules.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Code général des collectivités territoriales
- Décret n° 2013-412 du 17 mai 2013 relatif aux SPV
- Décret n°2012-492 du 16 avril 2012 relatif aux indemnités des sapeurs-pompiers volontaires
- Arrêté du 6 juin 2013 relatif aux activités des SPV
- Arrêté du 8 août 2013 relatif aux formations des SPV
- Arrêté du 17 avril 2014 fixant la liste des responsabilités exercées par les sapeurs-pompiers volontaires pouvant être indemnisées

Seuls les emplois dits de direction des services départementaux d'incendie et de secours (Directeur départemental des services d'incendie et de secours, Directeur départemental adjoint des services d'incendie et de secours, Chef de groupement et responsable des affaires administratives et financières ainsi que Médecin chef du service de santé et de secours médical), de pharmacien gérant la PUI et de chef de centre comportant plus de 8 sapeurs-pompiers professionnels doivent être tenues par des sapeurs-pompiers professionnels. Les emplois de direction peuvent, toutefois, être occupés par des personnels administratifs lorsqu'ils n'ont pas de vocation opérationnelle. Toutes les autres fonctions peuvent être tenues par des SPV.

Il appartient à chaque SDIS, en fonction de son organisation, de fixer les postes dévolus aux SPV.

Le décret du 17 mai 2013 relatif aux SPV prévoit que les officiers ou sous-officiers de sapeurs-pompiers volontaires ayant au moins 25 années de service en qualité de SPV et qui justifient de dix années de fonctions en qualité d'adjoint au chef de groupement, de chef de centre ou d'adjoint au chef de centre puissent bénéficier, à titre unique, d'une promotion au grade supérieur à celui qu'ils détiennent sans obligation de suivre la formation.

Enfin, le décret n°2012-492 du 16 avril 2012 relatif aux indemnités des SPV prévoit que l'exercice de certaines responsabilités puisse donner lieu à la perception d'indemnités, calculées sur la base de l'indemnité horaire de base du grade et en fonction de la nature des responsabilités assumées.

L'arrêté du 17 avril 2014 fixant la liste des responsabilités exercées par les sapeurs-pompiers volontaires pouvant être indemnisées établit une liste exhaustive de responsabilité. Il appartient à chaque SDIS de définir, de par son organisation notamment, les responsabilités qui peuvent permettre de verser une indemnité aux SPV.

La formation initiale

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Code général des collectivités territoriales, article L1424-37
- Loi n° 96-370 du 3 mai 1996 modifiée relative au développement du volontariat dans le corps des sapeurs-pompiers
- Décret n° 2013-412 du 17 mai 2013 relatif aux SPV
- Arrêté du 6 juin 2013 relatif aux activités des SPV
- Arrêté du 8 août 2013 relatif aux formations des SPV

Afin de pouvoir mener, dans des conditions normales, les missions de secours, le SPV doit avoir reçu une formation adaptée à la mission confiée.

Aussi, tout sapeur-pompier volontaire bénéficie, dès le début de sa période d'engagement, d'une formation initiale puis, ultérieurement, d'une formation continue.

La formation initiale doit être adaptée aux missions effectivement confiées au sapeur-pompier volontaire et nécessaire à leur accomplissement.

L'arrêté du 6 juin 2013 définit les catégories d'activités opérationnelles de tronc commun que le SPV est susceptible d'exercer. Toutefois, dans l'attente de l'acquisition de cette formation, le sapeur-pompier volontaire peut être engagé sur des opérations au fur et à mesure de l'acquisition des unités de valeur. Ainsi, dès son recrutement, il peut être engagé en qualité de sapeur-pompier volontaire « *apprenant* » dès lors qu'il a reçu une information relative aux règles de sécurité individuelle et collective sur intervention.

La formation nécessaire à la fin de la période probatoire est définie par le président du Conseil d'administration du SDIS après avis du CCDSPV.

La formation initiale des SPV doit permettre l'acquisition d'unités de valeur de formation d'équipier. Elle est composée de :

- un module transverse ;
- un module secours à personnes ;
- un module secours routier ;
- un module incendie ;
- un module opérations diverses.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Code général des collectivités territoriales, article L1424-37
- Loi n° 96-370 du 3 mai 1996 modifiée relative au développement du volontariat dans le corps des sapeurs-pompiers
- Décret n° 2013-412 du 17 mai 2013 relatif aux SPV
- Arrêté du 6 juin 2013 relatif aux activités des SPV
- Arrêté du 8 août 2013 relatif aux formations des SPV

Outre la formation initiale dont il bénéficie dès le début de sa période d'engagement, tout sapeur-pompier volontaire bénéficie d'une formation continue.

La formation continue est nécessaire pour l'ensemble des sapeurs-pompiers afin de garantir le bon déroulement des opérations, pour les victimes mais aussi également pour la sécurité des personnes engagées.

Cette formation, dite « *continue et de perfectionnement* » est destinée au maintien des compétences, à l'adaptation aux fonctions, à l'acquisition et à l'entretien des spécialités. Elle intervient après l'accomplissement de la formation initiale.

Elle comporte les points nécessaires dans les domaines du secours à personnes, de la lutte contre les incendies et les opérations diverses, mais aussi les domaines particuliers pour les personnels des équipes spécialisées.

La formation continue se décline en trois parties :

- les modules de formation en équipes ;
- les manœuvres mensuelles ;
- la formation des équipes spécialisées.

La formation continue des sapeurs-pompiers se doit d'apporter aussi des réponses adaptées aux évolutions techniques liées à l'activité des sapeurs-pompiers.

D'abord appelé « *recyclage* », puis Formation de Maintien des Acquis (FMA), la formation continue a désormais pour nom « *Formation de Maintien, d'Actualisation et de Perfectionnement des Acquis (FMAPA)* ».

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Rapport de la commission « *Ambition Volontariat* » du 15 septembre 2009.

Le rapport de la commission « *Ambition Volontariat* » met en avant le tutorat : « *désigner pour chaque volontaire un tuteur dans le centre dont il dépend qui assure une partie de la formation, en particulier pour la formation initiale et qui suit sa progression ; le tutorat, qui a été trop rapidement abandonné ou délaissé, doit retrouver l'importance qu'il avait par le passé* ».

La formation et le suivi par tutorat doivent permettre d'accompagner et de conduire progressivement le SPV vers l'autonomie dans ses activités. Le tutorat doit constituer un dispositif favorisant l'accueil et l'intégration du SPV dans sa nouvelle affectation, dans une perspective d'insertion au sein de cette structure et de qualification du SPV apprenant. Ainsi, aujourd'hui, en misant sur le tutorat, les entreprises optimisent le transfert de compétences vers les nouveaux arrivants.

Le tutorat est essentiel dans le management de chaque SPV. Cette pratique doit être systématique.

LE TUTEUR :

Devenir tuteur, c'est partager ses savoir-faire, accompagner l'acquisition des compétences au plus près des besoins du terrain, aider à s'intégrer dans le centre. Pour accompagner au mieux, le tuteur doit prendre conscience de ses propres savoirs et savoir-faire, mettre des mots sur son expérience, bien communiquer, et savoir former.

PLUSIEURS ÉTAPES SONT NÉCESSAIRES :

1. Assurer le suivi. Outre le suivi pédagogique, il est important que le SPV soit accompagné. Il s'agira notamment pour le tuteur de veiller à la bonne intégration dans le centre, au bon respect du règlement du centre et de diriger la personne vers les interlocuteurs appropriés en cas de difficultés personnelles (chef de centre ou autre responsable).
2. Mesurer les acquis, évaluer les progrès. Une évaluation régulière du SPV doit être mise en place par le tuteur, pour mesurer les progrès effectués et/ou les difficultés rencontrées.
3. Entretenir les relations avec le centre de formation. Le tuteur doit établir un système relationnel fort et pérenne avec l'équipe pédagogique du centre de formation.
4. Le tuteur doit gagner la confiance du SPV dont il a la charge. Il doit servir de relais vers les différents responsables, le chef de centre mais aussi le cas échéant les correspondants SPV.

Aussi, le tuteur désigné devra répondre à des critères (grade, âge, ancienneté, compétences, ...) pour effectuer au mieux sa mission de tutorat.

BONNES PRATIQUES

Le SDIS de la Drôme a mis en place un tutorat « *conduite* » PL et VL.

Le SDIS de l'Aveyron a mis en place un tutorat jusqu'à la fin de la formation initiale du SPV. Le tuteur guide le nouveau SPV tout au long de sa formation dans le CIS.

La valorisation des expériences et des formations

Validation des acquis et de l'expérience (VAE) et reconnaissance des attestations, titres et diplômes (RATD)

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Décret n° 2013-412 du 17 mai 2013 relatif aux SPV
- Arrêté du 6 juin 2013 relatif aux activités des SPV
- Arrêté du 8 août 2013 relatif aux formations des SPV
- Note DGSCGC du 17 juin 2014
- Rapport de la commission « *Ambition Volontariat* » du 15 septembre 2009
- Mémento VAE - RATD à l'usage des SPP et SPV (mise à jour 2010)

L'équivalence des formations et des expériences, ainsi que la VAE et la RATD, ont pour objectif d'éviter des formations longues, inutiles et coûteuses, alors même que certains sapeurs-pompiers professionnels ou volontaires ont, par leur expérience, acquis les compétences et aptitudes nécessaires à l'occupation de certains emplois ou à la détention des titres exigés.

Ce dispositif présente un double intérêt, d'une part pour les services départementaux d'incendie et de secours qui peuvent, ainsi, réaliser d'importantes économies en termes de coût et de durée des formations, d'autre part pour les candidats par la valorisation de leur parcours en évitant des doublons souvent mal vécus lors des formations par les stagiaires.

L'équivalence des formations et expériences doit permettre aux SPV qui ont obtenu au cours de leurs parcours personnels ou professionnels des expériences ou formation, et ainsi acquis des compétences et aptitudes qui sont nécessaires à l'accomplissement de leurs activités de SPV de ne pas suivre la formation. Ces équivalences ne nécessitent pas de démarches ou procédures administratives lourdes. L'autorité de gestion doit s'assurer des ces acquis ; par exemple, lors de tests sur le terrain.

La VAE est un dispositif qui permet à toute personne de demander que soient reconnus et validés les acquis de son expérience en vue d'être dispensée, totalement ou partiellement, des formations permettant de tenir les emplois ou activités correspondants.

La RATD est une procédure de reconnaissance d'équivalences permettant à un sapeur-pompier d'être dispensé totalement ou partiellement des titres ou formations exigés pour accéder à des emplois ou activités.

Toutefois, il faut garder à l'esprit qu'une démarche de VAE est complexe et longue. Le plus souvent, elle nécessite un véritable accompagnement du candidat par un référent connaissant bien les textes, les démarches et les interlocuteurs.

ACCOMPAGNER LES POSTULANTS À UNE VAE :

En pratique, une démarche de VAE implique de guider les candidats, de leur fournir une aide et un soutien par un tuteur, un référent ou un service désigné.

L'expérience de certains SDIS montre que les mesures de nature à résoudre les difficultés et à assurer le succès de la démarche, résident dans :

- la nomination d'un chargé de VAE au sein du SDIS ;
- la désignation systématique d'un tuteur ou d'un référent pour chaque postulant ;
- le recours, le cas échéant, à un opérateur privé pour aider certains candidats.

La note de la DGSCGC du 17 juin 2014 vise à préciser les différentes procédures pour la valorisation des expériences et des formations des sapeurs-pompiers volontaires.

Les indemnités

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Loi n° 96-370 du 3 mai 1996 modifiée relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers
- Décret n° 2012-492 du 16 avril 2012 modifié relatif aux indemnités des sapeurs-pompiers volontaires
- Arrêté du 27 septembre 2013 fixant le taux de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires

Le sapeur-pompier volontaire a droit, pour l'exercice de ses fonctions et de ses activités au sein des services d'incendie et de secours, à des indemnités. Ces indemnités ne sont assujetties à aucun impôt, ni soumises aux prélèvements prévus par la législation sociale. Elles sont incessibles et insaisissables. Elles sont cumulables avec tout revenu ou prestation sociale.

Le nombre d'indemnités horaires pouvant être perçues annuellement par un même sapeur-pompier volontaire est arrêté par le Conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours.

Pour les missions d'une durée supérieure à vingt-quatre heures, le versement des indemnités peut être effectué sous la forme d'un forfait horaire journalier dont le montant est fixé par arrêté conjoint du ministre de l'Intérieur et du ministre chargé du budget.

Ouvre droit au versement d'indemnités par les sapeurs-pompiers volontaires leur participation aux :

- - missions dévolues aux services d'incendie et de secours ;
- - actions de formation ;
- - missions du service de santé et de secours médical ;
- - missions de sécurité civile des services de l'Etat qui en sont investis à titre permanent.

Le montant horaire de base des indemnités est fixé en fonction du grade du sapeur-pompier volontaire.

Les indemnités sont versées au sapeur-pompier volontaire par l'autorité de gestion dont il relève.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 modifiée relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service
- Décret n° 92-620 du 7 juillet 1992 modifié relatif à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service et modifiant le Code de la sécurité sociale
- Décret n° 92-621 du 7 juillet 1992 modifié portant diverses dispositions relatives à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service
- Circulaire du 31 juillet 1992
- Circulaire du 13 septembre 2013

La protection sociale des SPV comprend tous les mécanismes de prévoyance collective et de protection que la société accorde aux SPV en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service pour faire face financièrement aux conséquences des risques pris dans l'exercice de leur engagement.

Principaux risques pouvant être couverts par la protection sociale des SPV :

- la santé : remboursement des frais médicaux, pension pour invalidité, couverture des accidents de service et des maladies professionnelles ;
- la famille : indemnités journalières ;
- la survie : pension, pension de réversion.

En cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service, le dispositif prévoit la gratuité des frais de soins et accessoires consécutifs à cet accident ou cette maladie, ainsi que le versement d'indemnités journalières pendant la période d'incapacité temporaire de travail et d'une allocation ou rente d'invalidité en cas d'invalidité permanente.

Ces prestations sont prises en charge par les services départementaux d'incendie et de secours, subrogés dans les droits des victimes vis-à-vis de leur organisme d'assurance maladie, à l'exception des allocations et rente d'invalidité versées par la Caisse des dépôts et consignations pour le compte de l'Etat.

Toutefois, les sapeurs-pompiers volontaires qui sont fonctionnaires au titre de leur activité principale bénéficient, en cas d'accident survenu ou de maladie contractée dans leur service de sapeur-pompier, du régime d'indemnisation fixé par les dispositions statutaires qui les régissent. Il appartient, dans ce cas, à la collectivité d'emploi dont relève l'intéressé en tant que fonctionnaire de prendre en charge les frais consécutifs à l'accident subi ou la maladie contractée en tant que sapeur-pompier volontaire, et de maintenir sa rémunération dans les conditions prévues pour les congés de maladie, de longue maladie ou de longue durée ayant pour cause un accident de service.

LE RÔLE DU RÉSEAU ASSOCIATIF :

En complément des actions du service, le réseau associatif (Fédération Nationale des Sapeurs-Pompiers de France, Union Régionale, Union Départementale et Amicale) ainsi que la Mutuelle Nationale des Sapeurs-Pompiers et l'œuvre des Pupilles sont également en mesure d'apporter leur soutien et leur aide financière en matière de protection sociale.

LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE (CIRCULAIRE DU 13 SEPTEMBRE 2013) :

Les SDIS peuvent financer des aides à la protection sociale complémentaire au bénéfice des sapeurs-pompiers volontaires par des aides au réseau associatif des sapeurs-pompiers (en particulier les Unions départementales de sapeurs-pompiers).

La protection sociale des SPV, employés du public

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 modifiée relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service
- Décret n° 92-620 du 7 juillet 1992 modifié relatif à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service et modifiant le Code de la sécurité sociale (deuxième partie : Décrets en Conseil d'État)
- Décret n° 2005-1150 du 13 septembre 2005 relatif à la prestation de fidélisation et de reconnaissance des sapeurs-pompiers volontaires
- Circulaire du 31 juillet 1992 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service (NOR INTE9200205C)

Le sapeur-pompier volontaire qui a subi un accident de service ou contracté une maladie à l'occasion du service bénéficie des prestations sociales conformément aux dispositions de la loi du 31 décembre 1991 modifiée.

PRISE EN CHARGE OBLIGATOIRE

Prise en charge des indemnités journalières : le sapeur-pompier volontaire, qui a par ailleurs le statut de fonctionnaire, bénéficie des dispositions du régime statutaire qui le régissent. Cependant, il existe une possibilité d'option en cas de régime moins favorable du fonctionnaire.

Cas où le régime fonctionnaire est le plus favorable : le SPV bénéficie du régime statutaire et le versement des indemnités journalières est égal à 100 % du traitement de base.

Cas où le régime fonctionnaire est moins favorable : La collectivité employeur fonction publique verse l'indemnité journalière à 100 % au SPV et le SDIS verse le montant complémentaire correspondant à la différence avec l'indemnité versée correspondant à 8 indemnités de base selon le grade du SPV.

PRISE EN CHARGE DES FRAIS MÉDICAUX

Le SPV a droit à la prise en charge des frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et accessoires, frais de transport, d'hospitalisation et d'appareillage, des frais de réadaptation fonctionnelle et rééducation professionnelle à hauteur de la prise en charge à 100 % du tarif conventionné de la sécurité sociale avec le principe du tiers payant au lieu de l'avance des frais médicaux comme par le passé.

S'il y a un dépassement, il est à la charge du SPV.

PRISE EN CHARGE INVALIDITÉ

Invalidité permanente avec ou non cessation définitive d'activité

L'agent a un an pour faire la demande du RISPV (Régime d'Indemnisation SPV).

Taux d'invalidité entre 10 % et <50 % : il s'agit d'une allocation d'invalidité.

L'allocation d'invalidité est :

- versée à la date de la consolidation
- révisable 3 ans après la demande du RISPV
- n'est pas réversible
- cumulable en cas de reprise des fonctions ou avec la retraite

Taux d'invalidité entre 51 % et 100 % : il s'agit d'une rente d'invalidité. Il s'agit de la rente invalidité qui est réversible aux ayants droits selon l'article L. 434-8 du code de la sécurité sociale.

INVALIDITÉ AVEC CESSATION DÉFINITIVE D'ACTIVITÉ

En cas de cessation définitive de l'activité professionnelle exercée avant l'accident ou la maladie ayant causé son invalidité, l'allocation ou la rente est calculée, s'il y a un intérêt, sur la base des revenus que le SPV tenait de sa dernière activité professionnelle. Dans tous les cas, la base la plus favorable sera retenue.

Pour les fonctionnaires, la cessation définitive d'activité est définie par la radiation des cadres pour invalidité en raison de leur incapacité. Le revenu retenu pour la base de calcul est pour le fonctionnaire sa rémunération perçue sur les 12 mois précédant son arrêt de travail.

PRISE EN CHARGE NON OBLIGATOIRE

La prestation sociale complémentaire : Le SDIS pourra choisir de contribuer au travers d'une aide au SPV sous forme d'un remboursement de frais de cotisation directement à l'adhérent ou à l'organisme de la prestation sociale

complémentaire (PSC). Ce type de contrat de prestation sociale complémentaire permet de couvrir des montants non pris en charge par le système de prestations sociales obligatoires qui lui est dévolu.

La protection sociale des SPV, salariés du privé

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Loi n° 91-1389 modifiée du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service
- Décret n° 92-620 du 7 juillet 1992 modifié relatif à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service et modifiant le Code de la sécurité sociale (deuxième partie : Décrets en Conseil d'État)
- Décret n° 2005-1150 du 13 septembre 2005 relatif à la prestation de fidélisation et de reconnaissance des sapeurs-pompiers volontaires
- Circulaire du 31 juillet 1992 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service (NOR INTE9200205C)

Le sapeur-pompier volontaire qui a subi un accident de service ou contracté une maladie à l'occasion du service bénéficie des prestations sociales conformément aux dispositions de la loi du 31 décembre 1991 modifiée.

PRISE EN CHARGE OBLIGATOIRE

PRISE EN CHARGE DES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES

Le sapeur-pompier volontaire salarié du secteur privé ou relevant du Code du travail bénéficie des indemnités journalières qui sont versées directement par le SDIS. Ces indemnités journalières sont destinées à compenser la perte de revenus subie pendant l'incapacité temporaire de l'activité salariée ou relevant d'une activité du secteur privé.

Les indemnités journalières sont calculées selon les dispositions du décret n° 92-621 modifié du 7 juillet 1992.

Le montant est égal à un quatre vingt dixième (1/90^e) des revenus salariés imposables perçus au titre des trois mois précédant l'arrêt de travail du SPV, si celui-ci exerce une activité salariée.

Le montant est égal à un trois cent cinquante cinquième (1/355^e) des revenus professionnels au cours de l'année précédant celle de l'arrêt de travail si le SPV exerce une activité non salariée.

Par ailleurs, le décret n° 92-621 du 7 juillet modifié précité fixe le montant minimum de l'indemnité journalière qui est égale à 8 fois le montant de l'indemnité correspondant au grade du SPV.

PRISE EN CHARGE DES FRAIS MÉDICAUX

Le SPV a droit à la prise en charge des frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et accessoires, frais de transport, d'hospitalisation et d'appareillage, des frais de réadaptations fonctionnelle et rééducation professionnelle à

hauteur de la prise en charge à 100 % du tarif conventionné de la sécurité sociale avec le principe du tiers payant au lieu de l'avance des frais médicaux comme par le passé.

S'il y a un dépassement, il est à la charge du SPV.

PRISE EN CHARGE INVALIDITÉ

Invalidité permanente avec ou non cessation définitive d'activité

L'agent a un an pour faire la demande du RISP (Rente d'Indemnisation SPV)

Taux d'invalidité entre 10 % et 50 % : il s'agit d'une allocation d'invalidité.

L'allocation d'invalidité est :

- versée à la date de la consolidation
- révisable 3 ans après la demande du RISP
- n'est pas réversible
- cumulable en cas de reprise des fonctions ou avec la retraite

Taux d'invalidité entre 51 % et 100 % : il s'agit d'une rente d'invalidité, qui est versée à la date de la consolidation : Révisable obligatoirement au bout de trois ans suivant l'octroi de celle-ci (Le SPV peut demander lui-même la révision, au minimum 3 ans après la précédente révision). La rente est réversible aux ayants droits selon l'article L. 434-8 du code de la sécurité sociale.

Invalidité avec cessation définitive d'activité

En cas de cessation définitive de l'activité professionnelle exercée avant l'accident ou la maladie ayant causé son invalidité, l'allocation ou la rente est calculée, s'il y a un intérêt, sur la base des revenus qu'il tenait de sa dernière activité professionnelle.

3^e Partie : le management des SPV



N° de Fiche	Titre	Page
Fiche 3.1.1	L'accueil	55
Fiche 3.2.1	L'autorité de gestion	56
Fiche 3.3.1	Le chef de centre	57
Fiche 3.4.1	Le correspondant SPV	58
Fiche 3.5.1	La suspension d'engagement	59

Afin de déterminer le cadre de l'engagement de nouveaux SPV, il convient de prévoir des mesures spécifiques à leur accueil (cf. fiche Accueil).

Les SPV peuvent être engagés soit par le service départemental d'incendie et de secours au sein du corps départemental (SDIS) soit par une commune ou par un EPCI au sein d'un corps communal ou intercommunal (cf. fiche Autorité de gestion).

Dans la majorité des cas, le SPV est rattaché à un centre d'incendie et de secours. Ce dernier est dirigé par un chef de centre (cf. fiche chef de centre). Par ailleurs, au sein des services du SDIS, un correspondant SPV est identifié : il peut utilement apporter tout conseil dans le domaine du volontariat (cf. fiche correspondant SPV).

L'accueil du SPV

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Rapport de la commission « *Ambition Volontariat* » – septembre 2009

Le rapport de la commission « *Ambition Volontariat* » insistait sur le soin qu'il convenait d'apporter à l'accueil de chaque sapeur-pompier volontaire. Des mesures étaient préconisées, notamment :

- un accueil personnalisé ;
- la création d'un livret d'accueil remis à chaque sapeur-pompier volontaire au moment où il signe son engagement et la Charte pour lui présenter tous les aspects de la communauté qu'il rejoint ;
- la désignation et présentation d'un tuteur ;
- une visite de l'état-major du SDIS.

Enfin, il paraît judicieux, également, d'organiser une rencontre avec un représentant du réseau associatif.

En tout état de cause, l'intégration et l'accueil d'un SPV sont facilités par le suivi des étapes suivantes :

- préparation de son accueil par l'information des autres SPV, la désignation d'un « *parrain, tuteur ou référent* », la préparation d'un « *dossier du nouveau SPV* » (livret, guide, etc.), constitué des documents essentiels à la connaissance du SDIS et du centre ;
- dans les premiers jours, accueil du SPV dans la structure : accueil physique, accueil matériel, présentation des équipes, des locaux, organisation et usages du centre... ;
- dans les premiers mois : en vue de l'acquisition de la formation initiale, un point d'étape en présence du tuteur est souhaitable.

BONNES PRATIQUES

Plusieurs SDIS ont mis en place une journée d'accueil départementale au cours de laquelle :

- le DDSIS présente son équipe et les différents services ;
- le CTA et le CODIS sont visités ;
- un livret d'accueil est remis.

L'Union départementale peut être associée à une partie de cette journée.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Code général des collectivités territoriales
- Décret n° 2013-412 du 17 mai 2013 relatif aux SPV

Le SDIS est un établissement public en charge du fonctionnement des structures propres au service départemental. Ont également la qualité de service d'incendie et de secours les centres d'incendie et de secours qui relèvent des communes ou des établissements publics de coopération intercommunale disposant d'un corps communal ou intercommunal de sapeurs-pompiers.

Tout sapeur-pompier volontaire relève d'une autorité de gestion : corps départemental (président du conseil d'administration du SDIS), corps intercommunal (président de l'EPCI) ou communal (maire) ou d'un service de l'Etat, investi en permanence des missions de sécurité civile. Cette autorité de gestion est notamment en charge :

- de l'engagement des SPV ;
- des conditions d'hygiène et de sécurité liées aux missions des SPV ;
- des conditions de la protection sociale du SPV ;
- du versement des indemnités, des prestations sociales ainsi que de la prestation de fin de service ;
- des relations auprès des employeurs ;
- du respect des valeurs de l'engagement SPV.

Les sapeurs-pompiers volontaires membres du corps départemental sont engagés et gérés par le service départemental d'incendie et de secours.

Dans les centres d'incendie et de secours relevant d'une commune ou d'un établissement public de coopération intercommunale, les sapeurs-pompiers volontaires officiers et, lorsqu'ils sont choisis parmi les sapeurs-pompiers volontaires non officiers, les chefs de centre d'incendie et de secours et les chefs de corps sont nommés dans leurs fonctions et, en ce qui concerne les officiers, dans leur grade, conjointement par l'autorité compétente de l'Etat et le maire ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale après avis du DDSIS.

Le chef de centre

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Code général des collectivités territoriales

Les centres d'incendie et de secours sont les unités territoriales chargées principalement des missions de secours.

Chaque centre d'incendie et de secours (CIS) dispose, selon la catégorie à laquelle il appartient, d'un effectif lui permettant au minimum d'assurer la garde (personnel de garde ou d'astreinte) et les départs en intervention. Cet effectif est fixé dans le respect des dispositions des guides nationaux de référence, du schéma départemental d'analyse et de couverture des risques et du règlement opérationnel.

Au sein du corps départemental, tout centre d'incendie et de secours est placé sous l'autorité d'un chef de centre.

Les corps communaux ou intercommunaux de sapeurs-pompiers sont placés sous l'autorité d'un chef de corps.

Le commandement d'un centre mixte est assuré par un sapeur-pompier professionnel quand il comprend au moins huit sapeurs-pompiers professionnels et par un officier de sapeurs-pompiers professionnels quand son effectif total est supérieur à trente sapeurs-pompiers, dont huit sapeurs-pompiers professionnels.

Le chef de centre met en œuvre la politique territoriale d'incendie et de secours décidée au niveau du SDIS en déclinant les orientations stratégiques en plans d'actions opérationnels. Il gère les ressources, anime les équipes et veille au maintien opérationnel de l'ensemble des moyens

d'intervention d'un centre de secours. Sa mission principale est donc d'assurer une gestion des moyens humains et matériels pour assurer la meilleure réponse opérationnelle du centre.

Ses activités comprennent notamment :

- la gestion administrative et financière du CIS ;
- la gestion et le contrôle des équipements et matériels du CIS ;
- le management et le commandement opérationnel du CIS ;
- l'animation et le pilotage des équipes ;
- la participation à la gestion des ressources humaines du CIS.

Pour être un « *bon manager SPV* », le chef de centre doit être à l'écoute, avoir le sens de l'initiative, de la souplesse et mettre en place une concertation au sein de son centre.

Il doit être une aide pour le SPV afin que ce dernier puisse gérer ses exigences professionnelles et familiales tout en lui permettant de s'épanouir dans ses activités de SPV.

Le directeur départemental des services d'incendie et de secours, au titre de ses missions de contrôle et de coordination de l'ensemble des corps communaux et intercommunaux veille au bon fonctionnement de ces corps et propose aux autorités compétentes toute mesure qu'il juge utile.

BONNES PRATIQUES

Le SDIS de l'Allier a mis en place une formation de maintien et de perfectionnement des acquis spécifiques aux chefs de centres.

Le SDIS de la Drôme a réalisé un classeur de procédures et organise un séminaire annuel des chefs de centre. Le SDIS de la Loire organise, chaque année, une journée des chefs de centre.

Le SDIS de l'Oise a réalisé un « *guide à l'attention des chefs de centre – gestion des SPV* ».

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Rapport de la commission « *Ambition Volontariat* » – septembre 2009

Les sapeurs-pompiers volontaires doivent faire l'objet d'un management particulier, propre aux conditions de leur engagement et organisé autour de deux principes essentiels : la prise en compte prioritaire de leurs contraintes et la recherche de la cohésion des équipes.

Une large place doit être faite à l'écoute et à la concertation.

Le management, ma solidarité et la cohésion sont des facteurs d'efficacité comme de fidélisation.

Le sapeur-pompier volontaire doit être épargné de toute contrainte inutile, lui permettant notamment de concilier son engagement avec ses impératifs professionnels et sa vie personnelle. Cela implique, pour les responsables, de bien connaître la situation individuelle de chacun des SPV.

Cette approche, autant que faire se peut, peut être assimilée à une véritable « *culture du volontariat* » qui doit imprégner l'action du commandement à tous les niveaux vis-à-vis du volontariat.

C'est pourquoi, au sein de chaque SDIS, la désignation d'un correspondant SPV est très souhaitable.

Les objectifs et responsabilités attribuées à ce correspondant peuvent se décliner en deux grands domaines :

- Stratégie du volontariat :
 - Etre le conseiller du directeur en matière de volontariat ;
 - Assurer l'interface avec la DGSCGC ;
 - Jouer le rôle d'interface avec l'ensemble des groupements et services du SDIS ;
 - Maintenir le contact avec le réseau associatif.
- Mise en œuvre :
 - Pérenniser le volontariat, notamment dans les actions visant à engager de nouveaux SPV ;
 - Communication : faire connaître et valoriser le volontariat ;
 - Favoriser les conditions d'exercice de l'activité de SPV, notamment avec les employeurs ;
 - Veille en ce qui concerne le volontariat (contact avec le terrain) ;
 - Promouvoir le volontariat ;
 - Garantir l'application des dispositions légales et réglementaires.

BONNES PRATIQUES

La DGSCGC organise, tous les ans, un colloque regroupant l'ensemble des correspondant « *volontariat* » des SDIS afin de présenter les nouveaux textes ou démarches et de faire connaître les bonnes pratiques au sein des SDIS.

Plusieurs SDIS ont mis en place une structure au sein des RH ou directement rattachée au DDSIS ou au DDA dédiée au volontariat.

Le SDIS des Alpes Maritimes a mis en place des correspondants « *volontariat* » dans les groupements territoriaux avec la création dans chaque groupement d'une antenne « *volontariat* » avec un officier SPV à sa tête ainsi que des correspondants SPV dans les groupements fonctionnels.

Au sein du SDIS de l'Aveyron, le correspondant SPV sert de lien avec les employeurs pour l'établissement de conventions et la participation à des forums des métiers auprès des lycées et collèges.

Plusieurs SDIS s'associent régulièrement (1 à 3 réunions par an) pour échanger et partager les actions ou problématiques propres au volontariat lors de réunions zonales ou régionales.

La suspension d'engagement

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Code général des collectivités territoriales (L 2122-5-1)
- Loi n° 96-370 du 3 mai 1996
- Décret n° 2013-412 du 17 mai 2013 relatif aux SPV

Il est prévu plusieurs cas de suspension de l'engagement du SPV.

Le premier cas est la demande du SPV : pour des raisons familiales, professionnelles, scolaires ou universitaires ou en cas de congé parental, le SPV peut solliciter une suspension de son engagement.

Le second cas concerne des incompatibilités avec la fonction de maire ou d'adjoint au maire : l'activité de sapeur-pompier volontaire est incompatible avec l'exercice, dans la même commune, des fonctions de maire dans une commune de 3 500 habitants et plus ou d'adjoint au maire dans une commune de plus de 5 000 habitants.

Le troisième cas correspond à l'aptitude médicale et physique. Lors des visites périodiques de maintien en activité, s'il apparaît que le SPV ne répond plus aux conditions d'aptitude médicale et physique requises pour l'exercice de cette activité, il peut être suspendu pour une durée maximale de douze mois, renouvelable deux fois au maximum. Il peut, en cas d'inaptitude partielle, être affecté sur des activités possibles en fonction de cette inaptitude.

Toutefois, il n'est pas procédé à une suspension d'engagement lorsque la durée de l'inaptitude est inférieure à trois mois.

CAS PARTICULIERS :

1. Le sapeur-pompier volontaire est placé en arrêt de maladie ou victime d'un accident du travail au titre de son activité professionnelle.

- le SPV doit déclarer sa situation à son autorité territoriale de gestion.

- l'engagement du sapeur-pompier est suspendu d'office au-delà de quatre-vingt-dix jours d'arrêt consécutifs.

- pendant la durée de l'arrêt de travail, le sapeur-pompier volontaire ne peut, quelle qu'en soit la cause, participer à l'activité du service.

NB : le temps partiel thérapeutique constitue un aménagement du congé maladie. A ce titre, aucune activité de SPV ne pourra être exercée.

2. L'autorité de gestion peut suspendre de ses fonctions le sapeur-pompier volontaire auteur d'une faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations de sapeur-pompier volontaire ou d'une infraction de droit commun.

Dans ce cas, le conseil de discipline doit être saisi sans délai.

BONNES PRATIQUES

Le SDIS de l'Allier a mis en place une formation de maintien et de perfectionnement des acquis spécifiques aux chefs de centres.

Le SDIS de la Drôme a réalisé un classeur de procédures et organise un séminaire annuel des chefs de centre. Le SDIS de la Loire organise, chaque année, une journée des chefs de centre.

Le SDIS de l'Oise a réalisé un « guide à l'attention des chefs de centre – gestion des SPV ».

4^e Partie : La relation avec les employeurs



N° de Fiche	Titre	Page
Fiche 4.1.1	Les conventions	61
Fiche 4.1.2	Les conventions nationales	62
Fiche 4.1.3	Le label « employeurs de SPV »	63
Fiche 4.2.1	Les compensations financières	64
Fiche 4.3.1	Les mairies ou EPCI	65
Fiche 4.4.1	La formation professionnelle continue	66

L'importance des volontaires dans le dispositif de sécurité civile fait des relations avec leurs employeurs un véritable enjeu pour l'efficacité des secours en France.

Les entreprises doivent donc être sensibilisées au volontariat pour les sapeurs-pompiers et être incitées à accueillir des volontaires dans leurs effectifs. Leur intérêt de bénéficier de sapeurs-pompiers volontaires dans leurs effectifs tant pour leurs compétences en sécurité incendie qu'en matière de secourisme doit être mis en avant.

Afin de permettre aux SPV de concilier plus facilement leur engagement avec leur activité professionnelle, est reconnu le droit des sapeurs-pompiers volontaires de s'absenter de leur travail pour des missions opérationnelles ou de formation et de bénéficier d'un certain nombre de mesures protectrices dès lors qu'une convention entre le SDIS et l'employeur a été passée. En contrepartie, des compensations sont prévues en faveur des employeurs.

Les modalités quant à la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires peuvent avantageusement être précisées dans le cadre de conventions conclues entre leurs employeurs et les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS). Elles permettront de ménager une certaine souplesse dans l'approche de la diversité des situations locales et la communication de la programmation des gardes aux employeurs sur leur demande (cf. fiches Conventions).

Afin de faciliter les démarches locales, la formalisation, au niveau national, de conventions fixant le cadre d'engagement entre une société d'envergure nationale et le ministère de l'Intérieur sera recherchée en vue de leur déclinaison locale entre les SDIS, les représentants des Sociétés, employeurs des sapeurs-pompiers volontaires pour définir individuellement les conditions de leur mise en disponibilité (cf. fiches Conventions nationales).

Cette démarche a pour but d'affirmer l'adhésion des employeurs au développement et à la valorisation de l'engagement relatif à la disponibilité des SPV.

En outre, pour valoriser les employeurs publics ou privés qui font un effort particulier dans le domaine de la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires, un label « *employeur partenaire des sapeurs-pompiers* » a été créé (cf. fiche Label employeur de SPV).

L'employeur, qui libère un SPV pendant son temps de travail, peut bénéficier des dispositions prévues pour le mécénat. Les communes ou EPCI mettant leurs employés, par ailleurs SPV, pendant leur temps de service, à disposition du SDIS peuvent bénéficier, si le conseil d'administration l'a prévu, une décote de leur contribution au budget du SDIS.

Enfin, l'emploi de salariés ou d'agents publics ayant la qualité de sapeur-pompier volontaire ouvre droit à un abattement sur la prime d'assurance (cf. fiche Compensations financières)

Par ailleurs, un décret permet la prise en compte des formations suivies dans le cadre de l'engagement volontaire au titre de la formation professionnelle continue. Les équivalences ainsi reconnues permettent de valoriser l'expérience acquise dans les opérations de secours et parallèlement, d'alléger les obligations en matière de formation professionnelle du sapeur-pompier volontaire, ce qui constitue un juste retour du temps consacré à la collectivité (cf. fiche Formation professionnelle).

Les conventions

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Code de la sécurité intérieure
- Loi n° 96-370 du 3 mai 1996 modifiée relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers

Afin de pouvoir fiabiliser la réponse opérationnelle, notamment pendant les heures ouvrables, le SDIS peut chercher à conclure avec les employeurs de SPV une convention précisant les modalités de la disponibilité opérationnelle et de la disponibilité pour la formation de leurs sapeurs-pompiers volontaires. Cette convention vise notamment à s'assurer de la compatibilité de cette disponibilité avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ou du service public. Ainsi, le SPV peut concilier au mieux son engagement avec son activité professionnelle. En contrepartie, des compensations financières peuvent être prévues en faveur des employeurs ainsi que l'attribution d'un label.

La loi énumère les activités ouvrant droit à autorisation d'absence du sapeur-pompier volontaire pendant son temps de travail, qui sont :

- les missions opérationnelles concernant les secours d'urgence aux personnes victimes d'accidents, de sinistres ou de catastrophes et leur évacuation, ainsi que la protection des personnes, des biens et de l'environnement, en cas de péril ;
- les actions de formation.

Lorsqu'une convention est conclue entre l'employeur d'un sapeur-pompier volontaire et le service départemental d'incendie et de secours, les parties peuvent fixer le seuil d'absences au-delà duquel les autorisations d'absence donnent lieu à une compensation financière et en précisent les conditions.

Concernant l'employeur, il est prévu certaines compensations financières :

- il peut être subrogé dans le droit du SPV à percevoir des indemnités ;
- il peut également déduire la rémunération et les prélèvements sociaux afférents aux absences de sa contribution au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle ;
- il peut bénéficier d'une compensation financière supplémentaire fixée par la convention signée avec le SDIS ;
- enfin, la loi relative au mécénat peut s'appliquer.

Par ailleurs, l'entreprise peut se voir attribuer le label « *employeur partenaire des sapeurs-pompiers* ». Ce label national n'a pas pour objectif de se substituer aux initiatives locales, mais au contraire de mettre à leur disposition un outil complémentaire, susceptible d'être utilisé, en tant que de besoin, dans le cadre des opérations de communication qu'ils souhaitent développer. L'objectif est de récompenser et de valoriser les employeurs publics ou privés qui ont manifesté, à travers la gestion des sapeurs-pompiers volontaires au sein de leur organisation, une volonté citoyenne et un esprit civique particulièrement remarquables.

BONNES PRATIQUES

Le SDIS des Hautes-Alpes a fiabilisé la réponse opérationnelle en généralisant les conventions avec les employeurs de SPV. Ainsi, grâce à un nombre important de conventions de disponibilité, le potentiel opérationnel a été amélioré de 20% environ.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Code de la sécurité intérieure
- Loi n° 96-370 du 3 mai 1996 modifiée relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers
- Circulaire du 25 octobre 2005 relative au développement du volontariat de sapeur-pompier

Le ministère de l'Intérieur a conclu plusieurs conventions nationales avec des employeurs, appelées « *conventions cadres de soutien à la politique de développement du volontariat chez les sapeurs pompiers* ». Ces conventions cadres ont vocation à être ensuite déclinées localement pour préciser les conditions de mise à dispositions du SDIS des salariés par ailleurs SPV.

Cette démarche a pour but d'affirmer l'adhésion de l'employeur à la démarche d'engagement national relatif à la disponibilité des SPV. Les salariés, par ailleurs sapeurs-pompiers volontaires, voient aussi la reconnaissance et la valorisation de leur engagement comme SPV. La démarche vise également à favoriser leur bien-être au travail par la prise en compte de leur engagement hors cadre professionnel, mais aussi à souligner et développer l'approche humaine de l'entreprise.

Outre, l'engagement national du ministère de l'Intérieur du 11 octobre 2007, trois conventions cadres ont été signées (La Poste, Ministère de la Défense et GrDF) ; en février 2014, une convention nationale a également été signée avec le service de remplacement France pour permettre la continuité des exploitations à destination des agriculteurs, notamment pour la formation des exploitants agricoles aux activités de SPV. D'autres sont en cours d'étude.

S'agissant de la SNCF, son règlement intérieur prévoit le cas des salariés de la SNCF, qui ont souscrit un engagement de SPV.

Le label « employeurs de SPV »

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Code de la sécurité intérieure
- Loi n° 96-370 du 3 mai 1996 modifiée relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers
- Circulaire du 19 juillet 2006 relatif au label « *employeur partenaire des sapeurs-pompiers* »

C'est en 2006 qu'a été créé au plan national le label « *employeur partenaire des sapeurs-pompiers* », destiné à valoriser les employeurs publics ou privés qui font un effort particulier dans le domaine de la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires.

Le label national « *employeur partenaire des sapeurs-pompiers* » vient compléter les initiatives locales de mise en valeur de la participation citoyenne des employeurs à l'encouragement au développement du volontariat. Il peut être utilisé dans le cadre des opérations de communication que les entreprises souhaitent développer. L'objectif est de récompenser et de valoriser les employeurs publics ou privés qui ont manifesté, à travers la prise en considération de l'engagement et des

activités des sapeurs-pompiers volontaires au sein de leur organisation, une volonté citoyenne et un esprit civique remarquables.

Les critères et les modalités d'attribution du label « *employeur partenaire des sapeurs-pompiers* », son modèle et son logo « *employeur partenaire* » sont définis en annexe de la circulaire du 10 juillet 2010 relatif au label « *employeur partenaire des sapeurs-pompiers* ».

Fin 2011, on comptabilisait 698 entreprises (338 privées et 360 publiques) bénéficiant du label « *employeur partenaire des sapeurs-pompiers* », 2 110 SPV étant salariés dans ces entreprises et organismes.

BONNES PRATIQUES

Le SDIS des Yvelines organise une cérémonie « *label employeur partenaire de SPV* » tous les 2 ans sous la présidence du Préfet. Le label départemental peut être remis à l'ensemble des employeurs qui ont conventionné avec le SDIS et qui mettent en œuvre les dispositions prévues.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Code de la sécurité intérieure
- Loi n° 96-370 du 3 mai 1996 modifiée relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers
- Circulaire du 14 novembre 2005 relative au développement du volontariat chez les sapeurs-pompier

Pour favoriser le développement du volontariat, la loi a prévu certaines compensations financières en faveur de l'employeur du SPV salarié :

- il peut en effet être subrogé dans les droits du SPV à percevoir des indemnités ;
- il peut également déduire la rémunération et les prélèvements sociaux afférents aux absences de sa contribution au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle ;
- il peut bénéficier d'une compensation financière supplémentaire fixées par la convention ;
- enfin, la loi relative au mécénat peut s'appliquer.

Par ailleurs, la loi du 3 mai 1996 prévoyait la conclusion d'une convention nationale entre l'Etat, les organisations représentatives des employeurs des sapeurs-pompiers

volontaires et les organisations représentatives des entreprises d'assurance qui devait déterminer les conditions de réduction des primes d'assurance incendie dues par les employeurs de salariés ou d'agents publics ayant la qualité de sapeur-pompier volontaire. Cette convention n'a jamais été signée. Cette situation était prévue : à défaut de conclusion de la convention avant le 31 décembre 1997, l'emploi de salariés ou d'agents publics ayant la qualité de sapeur-pompier volontaire ouvre droit à un abattement sur la prime d'assurance due au titre des contrats garantissant les dommages d'incendie des assurés, égal à la part des salariés ou agents publics sapeurs-pompiers volontaires dans l'effectif total des salariés ou agents publics de l'entreprise ou de la collectivité publique concernée, dans la limite d'un maximum de 10 % de la prime.

Les mairies ou EPCI

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Code général des collectivités territoriales (article L 1424-35)
- Loi n° 96-370 du 3 mai 1996 modifiée relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers
- Circulaire du 14 novembre 2005 relative au développement du volontariat chez les sapeurs-pompiers

Chaque commune et chaque établissement public de coopération intercommunale compétent pour la gestion des services d'incendie et de secours contribuent au budget du SDIS. Les modalités de calcul de répartition de ces contributions sont fixées par le Conseil d'administration du SDIS.

Le Conseil d'administration du SDIS peut, à cet effet, prendre en compte au profit des communes et des établissements publics de coopération intercommunale la présence dans

leur effectif d'agents publics titulaires ou non titulaires ayant la qualité de sapeur-pompier volontaire, la disponibilité qui leur est accordée pendant le temps de travail ou les mesures sociales prises en faveur du volontariat.

Le Conseil d'administration peut, en outre, prendre en compte la situation des communes et des établissements publics de coopération intercommunale situés dans les zones rurales ou comptant moins de 5 000 habitants.

Le SDIS Pour les communes ou EPCI ayant des personnels qui exercent par ailleurs des activités de SPV :

si le Conseil d'administration du SDIS a pris une délibération en ce sens, une décote de la contribution de la commune ou de l'EPCI qui met à disposition du SDIS ces personnels pendant leur temps de service est possible. Le SDIS des Yvelines organise une cérémonie « *label employeur partenaire de SPV* » tous les 2 ans sous la présidence du Préfet. Le label départemental peut être remis à l'ensemble des employeurs qui ont conventionné avec le SDIS et qui mettent en œuvre les dispositions prévues.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Code de la sécurité intérieure
- Code général des collectivités territoriales
- Code du travail
- Décret n°2013-153 du 19 février 2013

Le décret n°2013-153 du 19 février 2013 permet la prise en compte des formations suivies par le sapeur-pompier volontaire dans son activité au sein des services d'incendie et de secours au titre des droits et obligations existants conformément aux dispositions du Code du travail.

Cette disposition s'appuie sur le constat que les formations dispensées aux sapeurs-pompiers volontaires dans le cadre de leur engagement peuvent être de même nature que celles exigées dans le cadre des obligations de formation professionnelle qui peuvent les concerner en tant que salariés.

Cette mesure permet de valoriser le salarié, par ailleurs sapeur-pompier volontaire, au sein de son entreprise et auprès de son employeur. Elle constitue également un élément de nature à faciliter la mise en place d'une convention afin de préciser les modalités de la disponibilité opérationnelle et de la disponibilité pour la formation des sapeurs-pompiers volontaires pendant leur activité salariée.

BONNES PRATIQUES

Il peut, par exemple, être conclu entre le SDIS et l'employeur du SPV, dans le cadre d'une convention de disponibilité, que les visites pour le permis poids-lourd soit assurées par le SDIS.

5^e Partie : les instances consultatives



N° de Fiche	Titre	Page
Fiche 5.1.1	Le Conseil national des sapeurs-pompiers volontaires	68
Fiche 5.1.2	La Commission nationale de changement de grade	69
Fiche 5.2.1.1	Le Comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires	70
Fiche 5.2.1.2	Le Comité de centre ou inter centres	71
Fiche 5.2.2	Le Comité consultatif communal ou intercommunal des sapeurs-pompiers volontaires	72
Fiche 5.3.1	Le conseil de discipline	73
Fiche 5.4.1	La Commission Administrative et Technique du Service d'Incendie et de Secours	74
Fiche 5.5.1	Le Conseil d'administration du SDIS	75

Le développement et la fidélisation de l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires, constituent un enjeu majeur pour la sécurité civile et, au delà, pour la communauté nationale. Le Conseil national des sapeurs-pompiers volontaires (CNSPV), s'inscrit dans une nouvelle dynamique qui a pour missions, compte tenu de sa composition et de ses compétences, d'être un outil actif et pertinent au service du volontariat (cf. fiche CNSPV).

Le Comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires (CCDSPV), institué auprès de chaque service départemental d'incendie et de secours, est compétent pour donner un avis sur toutes les questions relatives aux sapeurs-pompiers volontaires du corps départemental, à l'exclusion de questions disciplinaires ainsi que pour toute question relative à l'hygiène et à la sécurité (cf. fiche CCDSPV). Des comités de centre ou inter centre peuvent être créés à l'initiative du président du conseil d'administration du SDIS (cf. fiche Comité de centre).

Pour les centres communaux ou intercommunaux, est institué, auprès de la commune ou de l'établissement public de coopération intercommunale, un Comité consultatif communal ou intercommunal des sapeurs-pompiers volontaires (cf. fiche CCCSPV).

Pour sa part, la Commission nationale de changement de grade (CNCG) des officiers de sapeurs-pompiers volontaires, instituée auprès du ministre chargé de la sécurité civile, est compétente pour donner un avis sur l'avancement aux grades de commandant, de lieutenant-colonel et de colonel de sapeurs-pompiers volontaires. Cette commission est également compétente pour donner un avis sur l'avancement aux grades de commandant, lieutenant-colonel et colonel des médecins, pharmaciens et vétérinaires de sapeurs-pompiers volontaires, membres du service de santé et de secours médical. Elle exerce, également, pour l'ensemble des officiers désignés ci-dessus, les fonctions de Conseil de discipline (cf. fiche CNCG).

Pour les cas de manquement à leurs obligations ou de faute caractérisée des SPV, l'autorité de gestion peut, lorsque la faute est jugée « grave », saisir le Conseil de discipline départemental qui lui proposera une sanction (cf. fiche CD).

Une Commission Administrative et Technique du Service d'Incendie et de Secours (CATSIS) est instituée auprès du Conseil d'Administration du SDIS. Elle est consultée sur les questions d'ordre technique ou opérationnel (cf. fiche CATSIS).

Enfin, les SPV sont représentés au sein du Conseil d'administration du SDIS (cf. fiche CA du SDIS).

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Loi n° 2011-851 du 20 Juillet 2011 relative à l'engagement des SPV et son cadre juridique
- Décret n°2012-154 du 30 Janvier 2012 relatif au Conseil national des sapeurs-pompiers volontaires
- Arrêté du 27 novembre 2012 portant nomination au Conseil national des sapeurs-pompiers volontaires

Le Conseil national des sapeurs-pompiers volontaires a pour but, par ses missions et sa composition, d'être un outil au service du volontariat chez les sapeurs-pompiers.

Le Conseil national des sapeurs-pompiers volontaires constitue la structure de coordination nationale des Conseils départementaux de sécurité civile pour la promotion du volontariat au sein des sapeurs-pompiers.

Ses missions sont :

- d'éclairer le Gouvernement, les collectivités locales et leurs établissements publics dans la définition et la conduite des politiques publiques ;
- d'être saisi pour conduire des analyses et des études prospectives auprès des sapeurs-pompiers ;
- de tenir compte d'indicateurs nationaux des services d'incendie et de secours ;
- de prendre en compte les besoins exprimés par les services d'incendie et de secours, en particulier, par les services départementaux d'incendie et de secours ;
- d'être consulté sur toutes questions relatives au volontariat susceptibles d'avoir un impact sur le volontariat parmi les sapeurs-pompiers ;
- de formuler toutes propositions en vue de promouvoir, développer et faciliter l'exercice du volontariat.

Le Conseil national des sapeurs-pompiers volontaires comprend dix-huit membres et une personne qualifiée :

- quatre représentants au titre du ministère de l'Intérieur ;
- deux représentants au titre des élus nationaux : Assemblée Nationale et Sénat ;
- six représentants au titre des élus locaux ;
- deux représentants au titre des associations ;
- quatre représentants parmi les sapeurs-pompiers volontaires ;
- une personne qualifiée choisie en raison de sa compétence.

La Commission Nationale de Changement de Grade (CNCG)

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Décret n°2013-412 du 17 mai 2013 relatif aux sapeurs-pompiers volontaires
- Arrêté du 10 Janvier 2012 modifié portant organisation de la commission nationale de changement de grade des SPV

Instituée auprès du ministre chargé de la sécurité civile, la Commission nationale de changement de grade des officiers de sapeurs-pompiers volontaires, est compétente pour donner un avis sur l'avancement aux grades de commandant, de lieutenant-colonel et de colonel.

Elle exerce également, en matière de discipline, pour l'ensemble de ces officiers, les attributions confiées au Conseil de discipline.

Elle comprend huit membres, dont le président, désignés par le ministre chargé de la sécurité civile ainsi que :

- lorsqu'elle est chargée d'émettre un avis sur l'avancement des officiers autres que ceux affectés à un service de santé et de secours médical, elle comprend six officiers supérieurs de sapeurs-pompiers volontaires titulaires, deux commandants, deux lieutenants-colonels et deux colonels (six suppléants, dans les mêmes conditions, sont prévus en cas d'empêchement des titulaires) .

Ces six sapeurs-pompiers représentant les sapeurs-pompiers volontaires sont nommés par le ministre de l'intérieur sur proposition du président de la Fédération nationale des sapeurs-pompiers de France.

- lorsqu'elle est chargée d'émettre un avis sur l'avancement des officiers membres d'un service de santé et de secours médical, le conseil comprend six officiers supérieurs de sapeurs-pompiers volontaires, membres d'un service de santé et de secours médical, titulaires, deux commandants, deux lieutenants-colonels et deux colonels ainsi qu'autant de suppléants, dans les mêmes conditions, dont au moins un médecin-chef adjoint.

Ces six sapeurs-pompiers représentant les sapeurs-pompiers volontaires, membres du service de santé et de secours médical, sont nommés par le ministre de l'intérieur sur proposition du président de la Fédération

La composition et les modalités de désignation et de fonctionnement de la Commission nationale de changement de grade sont fixées par arrêté du ministre chargé de la sécurité civile.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Code général des collectivités territoriales
- Loi n° 96-370 du 3 mai 1996 modifiée relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers
- Décret n° 2013-412 du 17 mai 2013 relatif aux sapeurs-pompiers volontaires
- Arrêté du 7 novembre 2005 portant organisation du Comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires

Le CCDSPV est une instance paritaire, il comprend autant de représentants de l'administration que de SPV.

A l'exclusion de questions intéressant la discipline, il est consulté sur toutes les questions relatives aux sapeurs-pompiers volontaires du corps départemental, en particulier sur :

- la situation individuelle des SPV : changements de grades, validation des acquis de l'expérience dispensant de certains examens et formation continue obligatoires, refus d'engagement ou de renouvellement d'engagement... ;
- l'organisation du service et la prévention des risques : il doit donner son avis sur le schéma départemental d'analyse et de couverture des risques ainsi que sur le règlement intérieur du corps départemental des SPV ;
- toute question relative à la santé et à la sécurité physique et mentale impliquant les sapeurs-pompiers volontaires ;
- les recours en cas de refus d'engagement.

Il peut être créé, par arrêté du président du Conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours, au sein de chaque centre d'incendie et de secours du SDIS ou de chaque groupement territorial, un Comité de centre ou inter centres (cf. fiche Comité de centre ou inter centres).

Le Comité de centre ou inter centres

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Code général des collectivités territoriales
- Loi no 96-370 du 3 mai 1996 modifiée relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers
- Décret n° 2013-412 du 17 mai 2013 relatif aux sapeurs-pompiers volontaires

Il peut être créé, par arrêté du président du Conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours, au sein de chaque centre d'incendie et de secours ou de chaque groupement territorial, un Comité de centre ou inter centres.

Cette instance consultative peut recevoir des compétences déléguées par le CCDSPV, telles que les avis sur :

- l'engagement ;
- le refus de renouvellement d'engagement ;
- les propositions de changement de grade ;
- la validation de l'expérience des sapeurs-pompiers volontaires du centre ou du groupement intéressé.

La composition et le fonctionnement de ces instances sont précisés par le règlement intérieur du corps départemental.

Les maires des communes sont invités à assister aux réunions de ces comités de centre.

BONNES PRATIQUES

Associer systématiquement le maire ou son représentant au Comité de centre, peut permettre de conserver un lien de proximité régulier avec le maire de la commune, siège du centre.

Les Comités consultatifs communaux et intercommunaux des SPV

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Loi n° 96-370 du 3 mai 1996 modifiée relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers
- Décret n° 2013-412 du 17 mai 2013 relatif aux sapeurs-pompiers volontaires
- Arrêté du 7 novembre 2005 portant organisation des comités consultatifs communaux et intercommunaux des sapeurs-pompiers volontaires

Le Comité consultatif communal des sapeurs-pompiers volontaires institué auprès de la commune et le Comité consultatif intercommunal des sapeurs-pompiers volontaires auprès de l'établissement public de coopération intercommunale sont compétents pour donner un avis sur toutes les questions relatives aux sapeurs-pompiers volontaires du corps communal ou intercommunal. A l'exclusion de celles intéressant la discipline, ces comités sont consultés sur :

- le refus d'engagement ou de renouvellement de l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires du corps communal ou de coopération intercommunale ; ces comités sont informés des recours formés contre les décisions de refus d'engagement ou de réengagement, et de refus d'autorisation de suspension d'engagement prises par l'autorité de gestion ;
- les changements de grade jusqu'au grade de capitaine inclus.

Ils sont obligatoirement saisis pour avis sur le règlement intérieur du corps communal ou intercommunal.

Ces Comités sont présidés par le maire de la commune ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale. Ils comprennent un nombre égal de représentants de la commune ou de l'établissement public de coopération intercommunale et de représentants élus des sapeurs-pompiers volontaires du corps communal ou du corps intercommunal.

Les représentants des sapeurs-pompiers volontaires doivent comprendre un représentant de chacun des grades des sapeurs-pompiers volontaires composant le corps communal ou intercommunal.

Le Conseil de discipline

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Loi n° 96-370 du 3 mai 1996 modifiée relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers
- Décret n° 2013-412 du 17 mai 2013 relatif aux sapeurs-pompiers volontaires

Le SPV, lorsqu'il est en activité de volontariat, doit se conformer aux règles de conduite précisées dans le règlement intérieur du corps. En cas de manquement ou de faute, il encourt des sanctions.

Pour des fautes ne présentant pas un caractère de gravité important, le chef de corps peut prononcer des sanctions dites « *de faible niveau* » : un avertissement ou un blâme.

Lorsque la faute est plus grave, l'autorité de gestion peut, après un entretien préalable avec l'intéressé, et sans avis du conseil de discipline, suspendre de ses activités le sapeur-pompier volontaire. Cette autorité doit, dans ce cas, saisir sans délai le Conseil de discipline départemental.

Le Conseil de discipline est compétent pour proposer à l'autorité de gestion des sanctions à l'encontre des SPV.

L'autorité de gestion peut, ainsi après avis du Conseil de discipline départemental, prononcer contre tout sapeur-pompier volontaire :

- l'exclusion temporaire de fonction pour six mois au maximum ;
- la rétrogradation ;
- la résiliation de l'engagement.

Le SPV est convoqué quinze jours au moins avant la date de la séance du Conseil de discipline départemental. Il a le droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel et de tous les documents annexes.

Il peut présenter devant le Conseil de discipline départemental des observations écrites ou verbales, citer des témoins et se faire assister d'un défenseur de son choix.

L'autorité de gestion peut également citer des témoins.

La Commission Administrative et Technique du Service d'Incendie et de Secours (CATSIS)

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Code général des collectivités territoriales

Une Commission Administrative et Technique du Service d'Incendie et de Secours (CATSIS) est instituée auprès du Conseil d'Administration du SDIS.

Cette commission, constituée de représentants des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires (élus) ainsi que du médecin-chef du service de santé et de secours médical et du directeur départemental du SDIS, qui préside cette commission, est consultée sur les questions d'ordre technique ou opérationnel. Elle se réunit, en principe, quelques jours avant le CASDIS.

Elle comprend notamment :

- deux officiers de sapeurs-pompiers volontaires, dont un peut être membre du service de santé et de secours médical, élus par l'ensemble des officiers de sapeurs-pompiers volontaires en service dans le département ;
- trois sapeurs-pompiers volontaires non officiers élus par l'ensemble des sapeurs-pompiers volontaires non officiers en service dans le département.

En cas d'absence ou d'empêchement, les sapeurs-pompiers élus à la Commission administrative et technique sont remplacés par leur suppléant élu dans les mêmes conditions et pour la même durée que le membre titulaire.

Les sapeurs-pompiers volontaires qui ont la qualité de fournisseurs ou de prestataires de services du service départemental d'incendie et de secours ne peuvent pas siéger à cette Commission administrative et technique des services d'incendie et de secours, ainsi qu'à la Commission des marchés du service départemental d'incendie et de secours.

La Conseil d'Administration du Service d'Incendie et de Secours (CASDIS)

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Code général des collectivités territoriales – articles L 1424-24 et suivants

Chaque service départemental d'incendie et de secours est administré par un Conseil d'administration composé d'élus (représentants du département, des communes et des établissements publics de coopération intercommunale compétents en matière de secours et de lutte contre l'incendie) avec voix délibératives, et de sapeurs-pompiers avec voix consultatives.

Le Conseil d'administration règle par ses délibérations les affaires relatives à l'administration du service départemental d'incendie et de secours.

Le Conseil d'administration comprend, au titre des élus, quinze membres au moins et trente membres au plus. Les sièges sont répartis entre, d'une part, le département, et, d'autre part, les communes et établissements publics de coopération intercommunale. Le nombre des sièges attribués au département ne peut être inférieur aux trois cinquièmes du nombre total des sièges, celui des sièges attribués aux communes et aux établissements publics de coopération intercommunale ne peut être inférieur au cinquième du nombre total des sièges.

Le président du Conseil d'administration est chargé de l'administration du service départemental d'incendie et de secours. A ce titre, il prépare et exécute les délibérations

du Conseil d'administration. Il passe les marchés au nom de l'établissement, reçoit en son nom les dons, legs et subventions. Il représente l'établissement en justice et en est l'ordonnateur. Il nomme les personnels du service d'incendie et de secours.

Au titre des sapeurs-pompiers, assistent aux réunions du Conseil d'administration :

- Le directeur départemental des services d'incendie et de secours ;
- Le médecin-chef du service de santé et de secours médical des sapeurs-pompiers ;
- Deux sapeurs-pompiers professionnels : un officier et un non officier ;
- Deux sapeurs-pompiers volontaires : un officier et un non officier ;
- Le président de l'union départementale des sapeurs-pompiers.

Les quatre sapeurs-pompiers (volontaires et professionnels) sont issus des membres élus de la Commission administrative et technique des services d'incendie et de secours.

L'activité de sapeur-pompier volontaire dans le département est incompatible avec l'exercice des fonctions de membre du Conseil d'administration avec voix délibérative.

6^e Partie : la reconnaissance et la fin d'activité



N° de Fiche	Titre	Page
Fiche 6.1.1	La médaille de la sécurité intérieure	77
Fiche 6.2.1	Les médailles d'ancienneté	78
Fiche 6.3.1	Les médailles exceptionnelles	79
Fiche 6.4.1	L'honorariat	80
Fiche 6.5.1	La prestation de fin d'activité (allocations et PFR)	81

Il convient d'être très attentif aux marques de reconnaissance, sous toutes leurs formes, vis-à-vis des sapeurs-pompiers volontaires.

La reconnaissance de l'engagement des volontaires est un facteur essentiel de leur fidélisation. Elle doit se traduire notamment sous forme de récompenses et de distinctions auxquels les sapeurs-pompiers volontaires sont, en général, très attentifs.

Les médailles sont destinées à récompenser soit une durée de service (cf. fiche Médailles d'honneur des sapeurs-pompiers), soit les services particulièrement honorables, notamment un engagement exceptionnel, une intervention dans un contexte particulier, une action humanitaire ou l'accomplissement d'une action particulière (cf. fiche Médailles de la sécurité intérieure et fiche Médailles pour services exceptionnels).

De surcroît, lorsque le SPV cesse définitivement ses activités et s'il a effectué plus de 20 ans de service, il peut être promu à l'honorariat (cf. fiche Honorariat).

Enfin, une prestation de fin d'activité est allouée aux SPV qui ont effectué plus de 20 ans de service (cf. fiche Prestations de fin d'activité).

La Médaille de la sécurité intérieure (MSI)

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Décret n° 2012-424 du 28 mars 2012 portant création de la médaille de la sécurité intérieure
- Arrêté du 28 mars 2012 relatif à la médaille de la sécurité intérieure
- Arrêté du 18 septembre 2012 modifiant l'arrêté du 28 mars 2012 relatif à la médaille de la sécurité intérieure
- Rapport de la commission « *Ambition Volontariat* » du 15 Septembre 2009

Le personnel du ministère de l'Intérieur ainsi que toute personne, volontaire ou bénévole, œuvrant dans le domaine de la sécurité intérieure peut se voir attribuer la médaille de la sécurité intérieure.

Celle-ci comprend trois échelons (bronze, argent et or) et est destinée à récompenser les services particulièrement honorables, notamment un engagement exceptionnel, une intervention dans un contexte particulier, une action humanitaire ou l'accomplissement d'une action ponctuelle ou continue dépassant le cadre normal du service, rendu

par toute personne, au cours de sa carrière ou dans le cadre d'un engagement citoyen ou bénévole, pour des missions ou actions signalées relevant de la sécurité intérieure, en France ou à l'étranger.

Une agrafe "Sapeurs-pompiers" de cette médaille a été instaurée par l'arrêté du 28 mars 2012.

Deux promotions ont lieu par an (1^{er} janvier et 14 juillet). Les propositions doivent être transmises deux mois avant ces dates.

BONNES PRATIQUES

Afin de pouvoir récompenser en temps utiles les agents méritants, il est conseillé de transmettre, au fur et à mesure de la constitution des dossiers, le mémoire dûment rempli à l'adresse suivante : dsc-cab-chanc@interieur.gouv.fr.

Chaque proposition doit faire ressortir les mérites du candidat qui doivent s'inscrire dans le cadre strictement défini plus haut. Ainsi, lors de la rédaction de la notice de présentation, ces critères doivent être respectés afin que la demande puisse être retenue.

L'instruction du dossier est assurée par la préfecture du lieu de résidence.

Les médailles de l'échelon or sont remises par le ministre de l'Intérieur lors d'une cérémonie collective.

Pour toutes questions, le lien suivant peut vous aider lors de la rédaction des différents mémoires :

<http://www.interieur.gouv.fr/Le-ministere/La-Securite-civile/Documentation-technique/Les-decorations>

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Décret n° 90-850 du 25 septembre 1990 portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels
- Décret n° 2013-412 du 17 mai 2013 relatif aux sapeurs-pompiers volontaires
- Rapport de la commission « *Ambition Volontariat* » du 15 Septembre 2009

La reconnaissance de l'engagement du SPV, avec toutes les valeurs qui le portent, don de soi, altruisme, service de la communauté, disponibilité, constitue légitimement une attente très forte de la part de tous les sapeurs-pompiers volontaires. Cette reconnaissance, et les marques qui la traduisent sous différentes formes, sont indéniablement un facteur de fidélisation.

Deux décorations sont décernées de manière spécifique aux seuls sapeurs-pompiers, qu'ils soient professionnels ou volontaires :

- la médaille d'honneur des sapeurs-pompiers qui récompense une durée d'engagement (20, 25 et 30 ans de services avec les échelons argent, vermeil et or) ;
- la médaille d'honneur pour services exceptionnels.

La médaille d'honneur dite « *d'ancienneté* » des sapeurs-pompiers récompense les sapeurs-pompiers volontaires qui ont constamment fait preuve de dévouement dans l'exercice de leurs fonctions. Elle comporte trois échelons :

- la médaille d'argent, décernée après vingt ans de services ;
- la médaille de vermeil, décernée après vingt-cinq ans de services aux titulaires de la médaille d'argent ;
- la médaille d'or, décernée après trente ans de services aux titulaires de la médaille de vermeil.

La médaille d'or peut être décernée à titre posthume, sans condition de durée de service, aux sapeurs-pompiers professionnels décédés dans l'exercice de leurs fonctions.

Sont pris en compte pour l'attribution de la médaille d'honneur des sapeurs-pompiers :

- les services accomplis en qualité de sapeur-pompier volontaire ;
- les services accomplis en qualité de sapeur-pompier de Paris ou de marin-pompier de Marseille ;
- les services accomplis au titre du service national actif ;
- les services militaires accomplis sous les drapeaux.

BONNES PRATIQUES

C'est en général, l'autorité de gestion qui établit une liste du personnel prévu pour une attribution ou une promotion dans la médaille d'honneur, la diffuse pour information et avis. Ainsi, d'autres sapeurs-pompiers peuvent faire savoir qu'ils remplissent aussi les critères. Des fiches individuelles sont remplies pour chaque personne proposée pour une attribution par la voie hiérarchique. Le chef de centre ou le chef de groupement donne en amont son avis.

La liste complète est, ensuite, transmise au Préfet du département qui attribue cette médaille par arrêté préfectoral.

Les médailles pour services exceptionnels

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Décret n° 90-850 du 25 septembre 1990 portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels
- Décret n° 2013-412 du 17 mai 2013 relatif aux sapeurs-pompiers volontaires
- Décret n° 2012-424 du 28 mars 2012 portant création de la médaille de la sécurité intérieure
- Arrêté du 28 mars 2012 relatif à la médaille de la sécurité intérieure
- Arrêté du 18 septembre 2012 modifiant l'arrêté du 28 mars 2012 relatif à la médaille de la sécurité intérieure
- Rapport de la commission « *Ambition Volontariat* » du 15 Septembre 2009

La médaille d'honneur pour services exceptionnels constitue la seconde médaille spécifique aux seuls sapeurs-pompiers, qu'ils soient professionnels ou volontaires.

Cette médaille avec rosette pour services exceptionnels peut être décernée à tout sapeur-pompier volontaire qui s'est particulièrement distingué dans l'exercice de ses fonctions.

Elle comporte deux échelons :

- la médaille d'argent ;
- la médaille de vermeil, qui peut être décernée aux titulaires de la médaille d'argent avec rosette depuis cinq ans au moins.

La médaille d'honneur des sapeurs-pompiers est décernée par le préfet du département de résidence.

Elle peut être décernée à titre posthume, dans les cinq ans suivant la date du décès, aux sapeurs-pompiers qui pouvaient se prévaloir de services de la durée et de la qualité requises par le présent décret.

BONNES PRATIQUES

On entend par mérites exceptionnels, ceux qui exigent de l'esprit d'initiative, une activité soutenue et qui se traduisent par des réalisations heureuses ou délicates : réorganisation de centre ou de service, instruction, conférences, perfectionnement de matériel ou encore dynamisme lié à l'entraînement d'une équipe sportive.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Décret n° 2013-412 du 17 mai 2013 relatif aux sapeurs-pompiers volontaires

Tout sapeur-pompier volontaire qui a accompli au moins vingt ans d'activité en cette qualité est nommé sapeur-pompier volontaire honoraire dans le grade immédiatement supérieur à celui qu'il détient au moment de sa cessation définitive d'activité.

Toutefois, l'honorariat peut être accordé dans le grade détenu par une décision motivée de l'autorité territoriale pour un motif tiré de la qualité des services rendus.

Il ne peut être accordé dans le cas d'une résiliation d'office de l'engagement pour motif disciplinaire prononcée dans les conditions prévues à l'article 34.

De plus, les anciens sous-officiers de sapeurs-pompiers volontaires chefs de corps ou chefs de centre d'incendie et

de secours peuvent être nommés dans les mêmes conditions lieutenant honoraire de sapeurs-pompiers volontaires.

La nomination d'un sapeur-pompier volontaire à l'honorariat intervient dans un délai de six mois à compter de la date de cessation d'activité.

L'honorariat confère le droit de porter dans les cérémonies publiques et dans les réunions de corps l'uniforme du grade mentionné au premier alinéa.

Enfin, aucune condition de durée de service n'est exigée pour la nomination à l'honorariat dans le grade supérieur des sapeurs-pompiers volontaires qui ont cessé leur activité soit à la suite de blessures reçues ou de maladie contractée en service commandé, soit en raison de leur mobilisation.

Les prestations de fin d'activité

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- Loi n° 96-370 du 3 mai 1996 modifiée relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers
- Loi n° 2004-811 du 13 août 2004 relative à la modernisation de la sécurité civile
- Décret n° 2005-405 du 29 avril 2005 relatif à l'allocation de fidélité du sapeur-pompier volontaire
- Décret n° 2005-1150 du 13 septembre 2005 relatif à la prestation de fidélisation et de reconnaissance des sapeurs-pompiers volontaires
- Arrêté du 24 décembre 2009 fixant le taux de la vacation horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires et le montant de la part forfaitaire de l'allocation de vétéranse des sapeurs-pompiers volontaires

La loi du 13 août 2004 a institué la prestation de fidélisation et de reconnaissance (PFR), avancée importante pour les SPV. Ce régime permet l'acquisition de droits à pension exprimés en points et versés sous forme de rente viagère. Il est cofinancé par l'État, le SDIS et le SPV. Il est géré par l'Association PFR (APFR), sise au siège de l'Assemblée des Départements de France. La Caisse Nationale de Prévoyance est l'organe financier support.

La PFR, qui bénéficie aux sapeurs-pompiers volontaires, est destinée à encourager leur fidélité et à reconnaître leur engagement au bénéfice de la collectivité.

La PFR a pris effet à partir du 1^{er} janvier 2005. Les premières rentes ont été versées aux sapeurs-pompiers volontaires à compter de décembre 2006.

Les sapeurs-pompiers volontaires ayant cessé leur activité avant le 1^{er} janvier 2004 continuent de bénéficier de l'ancien dispositif et perçoivent l'« *allocation de vétéranse* » constituée d'une part fixe et d'une part variable représentant une indemnité du dernier grade par année supplémentaire au dessus de la 15^e année.

Ceux, partis entre le 1^{er} janvier 2004 et le 31 décembre 2004, perçoivent « *l'allocation de fidélité* », système transitoire instauré pour les SPV ayant cessé leur activité entre les deux systèmes.

Il est à noter que les sapeurs-pompiers volontaires des corps communaux ou intercommunaux ne peuvent percevoir la prestation de fidélisation et de reconnaissance que si leur collectivité territoriale d'emploi décide d'adhérer à l'association créée pour la gérer. A défaut d'adhésion, ils percevront « *l'allocation de vétéranse* ».

Enfin, la loi n°2011-851 du 20 juillet 2011 relative à l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires et à son cadre juridique a prévu la possibilité pour les collectivités territoriales et les établissements publics concernés de décider d'augmenter le montant de l'allocation de vétéranse que perçoit un sapeur-pompier volontaire. Le montant cumulé de la part forfaitaire et de la part variable de l'allocation de vétéranse ne peut dépasser le montant de l'allocation de fidélité.



Glossaire



- ANDSDIS** Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des SDIS
- BMPM** Bataillon des marins-pompiers de Marseille
- BSPP** Brigade des sapeurs-pompiers de Paris
- CASDIS** Conseil d'administration du SDIS
- CATSIS** Commission administrative et technique des services d'incendie et de secours
- CCDSPV** Comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires
- CGCT** Code général des collectivités Territoriales
- CNCG** Commission nationale de changement de grade
- CNSIS** Conférence nationale des services d'incendie et de secours
- CNSPV** Conseil national des sapeurs-pompiers volontaires
- CPI** Centre de première intervention
- CS** Centre de secours
- CSP** Centre de secours principal
- DGSCGC** Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises
- DDIS** Directeur départemental des services d'incendie et de secours
- EPCI** Établissement public de coopération intercommunale
- FNSPF** Fédération nationale des sapeurs-pompiers de France
- JDC** Journée défense et citoyenneté
- JSP** Jeunes sapeurs-pompiers
- MSI** médaille de la sécurité intérieure
- SDIS** Service départemental d'incendie et de secours
- SPP** Sapeur-pompier professionnel
- SPV** Sapeur-pompier volontaire
- SSSM** Service de santé et de secours médical
- UDSP** Union départementale des sapeurs-pompiers
- UIISC** Unité d'instruction et d'intervention de la sécurité civile



Notes



A large area of the page is filled with horizontal dotted lines, providing a template for writing notes.

Notes



A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.