

**FAIRE ENTENDRE LA VOIX  
DES SAPEURS-POMPIERS  
DE FRANCE**

**DÉFENDRE  
VALORISER  
AGIR**



# DÉFENDRE VALORISER AGIR

**F**orte de ses 291 000 adhérents et de son positionnement central dans l'organisation de la sécurité civile française, la Fédération nationale des sapeurs-pompiers de France (FNSPF) est la seule organisation capable de parler d'une seule voix au nom de toutes nos composantes : SPP, SPV, PATS, JSP, Anciens et sapeurs-pompiers privés.

Face à l'inflation du secours à personnes, à l'explosion des crises climatiques, au besoin urgent de renforcement nécessaire de notre modèle de sécurité civile et du financement de nos SDIS, la FNSPF et son réseau d'Unions (UDSP/URSP) sont vos seuls boucliers et vos meilleurs porte-voix.

# VOTEZ UDSP POUR DÉFENDRE – VALORISER – AGIR

## POUR NOS SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

### 1 PRÉSERVER LE VOLONTARIAT COMME ENGAGEMENT CITOYEN ALTRUISTE.

Le volontariat, pilier de notre sécurité civile, n'est pas un travail. Face à la menace persistante de l'application de la directive européenne sur le temps de travail (DETT), la FNSPF et le réseau associatif souhaitent convaincre nos responsables de la nécessité d'une exclusion juridique explicite pour les sapeurs-pompiers volontaires (SPV), afin que l'altruisme ne soit pas entravé par des seuils horaires incompatibles avec la réalité opérationnelle de nos territoires.

Nous défendons un cadre juridique qui favorise la disponibilité, respecte la santé des SPV, mais refuse toute forme de contractualisation à temps partiel ou d'enfermement de l'engagement citoyen dans des contraintes

incompatibles avec les besoins opérationnels pour la protection des populations.

Nous nous engageons à défendre l'ancrage territorial spécifique à chaque département et à faire respecter la réponse opérationnelle définie par nos gouvernances locales.

Préserver le volontariat, c'est aussi une règle d'organisation : c'est au SDIS de s'adapter aux contraintes du volontariat, pas l'inverse. Cela implique une culture de l'accueil, des modalités d'engagement plus souples selon les profils et les moments de vie, et la suppression des rigidités inutiles qui découragent sans protéger.

### 2 DIVERSIFIER LE RECRUTEMENT DU VOLONTARIAT.

Le développement des effectifs de sapeurs-pompiers volontaires exige de poursuivre et d'intensifier les efforts initiés pour diversifier son recrutement.

Dans cet objectif, la FNSPF et son réseau d'UDSP s'engagent résolument à :

- Favoriser l'engagement de la jeunesse comme sapeur-pompier : soutien aux sections de Jeunes sapeurs-pompiers, reconnaissance de leurs animateurs, développement des classes de cadets et du bac pro de la sécurité civile, création d'une filière de formation à la sécurité civile post bac...

- Appuyer la féminisation des effectifs en levant les obstacles qui la freinent (vestiaires, tenues, violences sexistes et sexuelles...).

La FNSPF défend un engagement durable, fondé sur une meilleure prise en compte des candidats dès le premier contact : motivations, contraintes et compétences déjà acquises. Cela permet de limiter les décrochages avant la fin de la formation initiale et d'accélérer l'entrée dans l'action grâce à des parcours plus individualisés et sans redondances inutiles.

## 3 RÉPONDRE AUX PRÉOCCUPATIONS QUOTIDIENNES DES SPV DANS LES TERRITOIRES.

Conformément aux préconisations du Livre blanc sur le volontariat publié par la FNSPF en 2023, votre UDSP s'engage à œuvrer pour apporter des réponses concrètes aux préoccupations qui sont les vôtres dans vos centres de secours :

- 1 **Promouvoir le rôle et la place des SPV dans les corps mixtes** et leur accès aux responsabilités.
- 2 **Défendre l'indemnisation systématique de l'astreinte** et le dé plafonnement du taux de son indemnisation.
- 3 **Agir pour stabiliser les relations humaines, sociales et hiérarchiques au sein de nos SDIS** : les mobilités fréquentes des emplois supérieurs de direction ne doivent pas perturber la continuité des dossiers relatifs au volontariat et réduire l'accès des SPV aux formations de niveau 3, leur place dans l'organisation fonctionnelle, le temps consacré et les moyens mis à disposition des chefs de centre SPV.
- 4 **Adapter le management des chefs de centre aux nouvelles générations** et travailler ainsi à la pérennité de la ressource volontaire et donc à la fiabilité de la réponse opérationnelle.
- 5 **Lutter contre les discriminations et les comportements déviants de toute nature** : harcèlement, violences verbales et pressions diverses internes et externes.

- 6 **Soutenir la qualité de vie en service et la prévention des RPS liés à l'activité de SPV** : les impacts de l'activité de citoyen engagé doivent être mieux pris en compte dans le quotidien du salarié.
- 7 **Valoriser davantage l'engagement des SPV des sous-directions santé** au sein de nos organisations.
- 8 **Placer la famille au cœur de l'engagement.**
- 9 **Renforcer le positionnement de l'UDSP comme l'interlocuteur fiable et reconnu des élus et du préfet**, en proposant au lieu de s'opposer et en développant un climat de confiance, de respect et d'expression démocratique de nos préoccupations.
- 10 **Travailler en synergie** avec les commissions volontariat, jeunes sapeurs-pompiers, PATS et anciens pour cerner au mieux les préoccupations.
- 11 **Relayer les dossiers nationaux portés par la FNSPF et les décliner en local** en tenant compte des spécificités et contraintes de chaque territoire.
- 12 Contribuer en tout temps à **améliorer et fiabiliser le contrat opérationnel** au sein de chaque structure.
- 13 **Assurer dans chaque centre de secours le bon fonctionnement du réseau associatif** et répondre aux besoins de ses adhérents.

## 4 AGIR POUR LA RECONNAISSANCE DU VOLONTARIAT.

L'engagement des SPV doit être mieux reconnu et récompenser à travers **la tenue systématique de cérémonies de changement de grade et de remise de médailles en présence des familles.**

La FNSPF a obtenu une avancée historique avec la sortie en janvier 2026 du décret accordant une **bonification de trimestres de retraite** aux sapeurs-pompiers volontaires au-delà de 10 ans de service. Si ce texte est une victoire directe de l'action fédérale, nous le considérons comme **une première étape** qui nous permet de revendiquer demain une extension de ces droits et une meilleure prise en compte de l'engagement.

Notre priorité immédiate reste **la sécurisation dans la durée du financement et la revalorisation du montant de la Nouvelle Prestation de Fidélisation et de Reconnaissance (NPFR).**

La reconnaissance du volontariat passe également par une revalorisation annuelle des indemnités horaires permettant de compenser l'augmentation de l'inflation et par une lutte contre la bureaucratie dans les SDIS au profit d'un management souple de l'engagement citoyen respectueux de ses contraintes et de ses besoins.

Nous voulons piloter la fidélisation avec des outils simples : suivi qualitatif des suspensions et des départs, et actions correctives rapides. Fidéliser, c'est d'abord comprendre ce qui fait partir... puis supprimer ce qui décourage.

Enfin, l'engagement tient dans la durée quand la vie tient autour : nous voulons activer, avec les partenaires du territoire, des appuis concrets (emploi, logement, insertion) au plus près des bassins de vie. C'est un levier direct de fidélisation et de disponibilité.

**Pour les employeurs**, nous privilégions l'incitation à la contrainte en **généralisant les exonérations de charges** pour les entreprises et en valorisant l'embauche de sapeurs-pompiers volontaires, notamment à travers un **accès favorisé aux marchés publics**.

Dans l'esprit du Plan 2026 2028, nous voulons passer d'une logique de "demande d'absence" à une logique

de **partenariat** via la création de **clubs employeurs**, d'outils prêts à l'emploi par secteurs (documents et médias standardisés et déclinables qui répondent aux questions typiques d'un secteur donné), et la valorisation des entreprises engagées (QVCT/RSE). L'objectif : une relation claire, régulière et gagnant gagnant.

## 5 ŒUVRER POUR UNE FORMATION RESPECTUEUSE DES COMPÉTENCES.

La FNSPF porte une ambition de bon sens : **la reconnaissance immédiate des acquis professionnels pour supprimer les formations inutiles et redondantes**. Un expert métier doit voir ses compétences validées pour se concentrer sur l'essentiel.

Nous voulons **une formation plus courte quand c'est possible, et plus pertinente quand c'est nécessaire : une formation juste** pour préserver la motivation et accélérer l'accès aux missions.

Grâce à l'individualisation des parcours et à la portabilité des dossiers, nous agissons pour lever les barrières à la mobilité entre SDIS.

## 6 PRÉVENIR ET SANCTIONNER FERMEMENT LES AGRESSIONS.

Face aux agressions, la FNSPF et son réseau d'UDSP portent **une stratégie globale de protection** : elles soutiennent la généralisation des dispositifs de protection (caméras-piétons, gilets pare-lames) avec l'appui financier de l'État, la systématisation d'un accompagnement juridique des SP victimes de violence, l'anonymisation des plaintes, ainsi que des sanctions pénales certaines et effectives.

Nous demandons un **suivi transparent** des agressions et des suites données : dépôt de plainte, accompagnement, condamnations.

La sécurité de nos troupes ne se négocie pas : elle repose sur une coordination renforcée avec les forces de l'ordre et l'autorité judiciaire et sur un suivi constant par l'État de la déclinaison opérationnelle du plan de prévention et de lutte contre les violences envers les sapeurs-pompiers présenté le 13 février 2026.

# VOTEZ UDSP POUR DÉFENDRE – VALORISER – AGIR ET FAIRE RECONNAÎTRE NOTRE ENGAGEMENT

POUR TOUS, AGIR POUR UN CADRE  
DE MISSIONS RÉNOVÉ ET RECENTRÉ  
SUR L'URGENCE.

## 1 MODERNISER NOS MISSIONS DE SECOURS ET DE SOINS D'URGENCE AUX PERSONNES (SSUAP).

Cette modernisation implique de redéfinir la gouvernance et les moyens de l'urgence préhospitalière.

La gestion de l'urgence préhospitalière nécessite aujourd'hui une adaptation législative et des clarifications opérationnelles.

Pour la FNSPF, **la loi doit mettre en place une gouvernance interministérielle (Intérieur, Santé) et unifier le pilotage territorial des secours urgents sous l'égide des préfets de département**, chargés de la coordination entre les acteurs (SP, SAMU, ambulanciers privés, AASC conventionnées).

De même, **les sapeurs-pompiers doivent être reconnus comme les principaux acteurs du SSUAP et leur rôle valorisé : déploiement des actes de soins d'urgence (ASU), protocoles infirmiers, engagement de médecins SPV.**

Il est impératif de **recentrer notre action sur les situations de détresse fonctionnelle justifiant l'urgence à agir**, tout en clarifiant le rôle des différents acteurs : nous refusons une évolution mercantile qui relègue-

rait les SP à la distribution des secours urgents dans les seuls territoires non rentables pour les entreprises de transport sanitaire, mais appuyons la mise en place conventionnelle de nouvelles collaborations (associations agréées de sécurité civile, maisons de santé...) selon des logiques d'adaptation territoriale.

Cela passe notamment par **une nouvelle doctrine partagée et le recouvrement par les SDIS de la maîtrise d'emploi de leurs moyens** : nos équipages, forts de leurs compétences, ne peuvent plus être relégués au rang de simples exécutants corvéables à loisir pour des temps de transport et des délais d'attente de plus en plus longs aux urgences de l'hôpital.

## 2 ADAPTER NOS MOYENS AUX RISQUES ACCRUS LIÉS AU RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE.

Le réchauffement climatique modifie durablement l'intensité et la fréquence de nos interventions.

Dans l'hexagone et les outre-mer, l'ensemble des SIS doivent aujourd'hui faire face à des crises plus nombreuses, plus étendues et plus exigeantes (inondations, tempêtes, ouragans, cyclones, sécheresses, feux de forêts, pandémies...), tout en continuant d'assurer les missions quotidiennes de secours.

Pour la FNSPF, cette réalité impose des choix clairs : renforcer les effectifs, garantir la disponibilité des moyens et adapter sans délai notre modèle capacitaire.

Cela passe d'abord par **plus de sapeurs-pompiers professionnels et volontaires** : les effectifs actuels tout comme la disponibilité sont des éléments clefs à renforcer pour faire face à la montée des sollicitations et améliorer la réponse aux crises. La consolidation de nos ressources humaines est une condition indispensable pour préserver la qualité de la réponse opérationnelle et accroître la résilience de nos territoires.

Cela passe aussi par **une meilleure disponibilité des moyens** : les engagements sur les feux, les événements climatiques extrêmes ou les crises majeures ne doivent pas désorganiser et affaiblir la réponse de proximité. Les SIS doivent disposer de moyens suffisants pour tenir à la fois le quotidien et l'exceptionnel.

La définition d'un **régime légal d'autorisation d'absence pour les SPV pour répondre aux situations de crise** doit être envisagée, sans affecter leur disponibilité quotidienne de la part de leurs employeurs.

Cela implique également un **renforcement et une modernisation des moyens matériels** (CCF, pompes de grandes puissance, robots, drones...) des SDIS grâce à la pérennisation par l'État des pactes capacitaires et à l'achèvement du déploiement dans les SDIS de NexSIS 18-112, système national de gestion de l'alerte et des opérations de la sécurité civile.

---

**VOTER UDSP,**  
C'EST S'UNIR POUR PORTER  
COLLECTIVEMENT CES

**25 PRIORITÉS  
D'ACTION**

---

- 1 Convaincre nos responsables de la nécessité d'une exclusion juridique explicite des sapeurs-pompiers volontaires (SPV) de la directive européenne sur le temps de travail (DETT).
- 2 Refuser toute forme de contractualisation à temps partiel ou d'enfermement de l'engagement citoyen dans des contraintes incompatibles avec les besoins opérationnels pour la protection des populations.
- 3 Favoriser l'engagement de la jeunesse comme sapeur-pompier.
- 4 Appuyer la féminisation des effectifs en levant les obstacles qui la freinent.
- 5 Promouvoir le rôle et la place des SPV dans les centres mixtes.
- 6 Défendre l'indemnisation systématique de l'astreinte.
- 7 Stabiliser les relations humaines, sociales et hiérarchiques dans nos SDIS.
- 8 Adapter le management des chefs de centre aux nouvelles générations.
- 9 Lutter contre les discriminations et les comportements déviants de toute nature.
- 10 Soutenir la qualité de vie en service et la prévention des RPS liés à l'activité de SPV.
- 11 Valoriser davantage l'engagement des SPV des sous-directions santé.
- 12 Placer la famille au cœur de l'engagement.
- 13 Renforcer le positionnement de l'UDSP comme l'interlocuteur fiable et reconnu des élus et du préfet : proposer au lieu de s'opposer et faire prévaloir l'expression démocratique de nos préoccupations.
- 14 Travailler en synergie avec les commissions volontariat, jeunes sapeurs-pompiers, PATS et anciens pour cerner au mieux les préoccupations.
- 15 Relayer les dossiers nationaux portés par la FNSPF et les décliner en local en tenant compte des spécificités et contraintes de chaque territoire.
- 16 Améliorer et fiabiliser le contrat opérationnel au sein de chaque structure.
- 17 Assurer dans chaque centre de secours le bon fonctionnement du réseau associatif et répondre aux besoins de ses adhérents.
- 18 Améliorer la bonification de trimestres de retraite accordée aux SPV et sécuriser dans la durée le financement et revaloriser le montant de la NPFR .
- 19 Revaloriser annuellement les indemnités horaires en compensation de l'inflation.
- 20 Piloter la déclinaison territoriale du Plan d'actions 2026-2028 et assurer son suivi à l'aide d'indicateurs.
- 21 Reconnaître les acquis professionnels pour supprimer les formations inutiles et redondantes.
- 22 Décliner une stratégie globale pour prévenir et sanctionner systématiquement les agressions contre les SP en intervention et assurer son suivi.
- 23 Faire reconnaître les SP comme les principaux acteurs du SSUAP et valoriser leur rôle : déploiement des ASU, protocoles infirmiers, engagement de médecins SPV.
- 24 Recentrer notre action sur les situations de détresse fonctionnelle justifiant l'urgence à agir et retrouver la maîtrise de nos moyens.
- 25 Face au dérèglement climatique, développer les effectifs de SPP et de SPV et créer une autorisation d'absence des SPV pour répondre aux situations de crise.



Fédération Nationale  
**SAPEURS / POMPIERS**  
DE FRANCE

**Maison des sapeurs-pompiers de France**

32 rue Bréguet  
75011 Paris  
Tél. : 01 49 23 18 18

— **pompiers.fr** —