



GLOSSAIRE

**MOTS ET TERMES  
SÉMANTIQUES SPÉCIFIQUES  
À L'EXERCICE DU VOLONTARIAT  
CHEZ LES SAPEURS-POMPIERS**

Octobre 2025



Fédération Nationale  
**SAPEURS ■ POMPIERS**  
DE FRANCE



  
GLOSSAIRE

**MOTS ET TERMES  
SÉMANTIQUES SPÉCIFIQUES  
À L'EXERCICE DU VOLONTARIAT  
CHEZ LES SAPEURS-POMPIERS**

**Octobre 2025**



# ÉDITO

**JEAN-PAUL BOSLAND**

Président de la FNSPF

## LES MOTS ONT UN SENS. LE VOLONTARIAT AUSSI.

**D**ans un monde en perpétuelle évolution, où les enjeux opérationnels, humains et organisationnels se complexifient, le volontariat chez les sapeurs-pompiers demeure un pilier irremplaçable de notre modèle de sécurité civile. Mais pour préserver et valoriser cet engagement, encore faut-il pouvoir le nommer avec justesse, le décrire avec précision, l'expliquer avec rigueur.

C'est tout l'objet du travail engagé par la commission Volontariat : réunir, dans un glossaire dédié, les mots et expressions qui jalonnent, organisent, structurent l'univers du volontariat.

Car les mots ne sont pas neutres. Ils façonnent nos représentations, guident nos actions, conditionnent parfois nos décisions. Un terme mal compris, un vocable mal adapté, et c'est tout un dialogue entre acteurs qui peut se tendre ou se perdre.

Ce glossaire est une invitation à partager un langage commun, entre sapeurs-pompiers volontaires, professionnels, élus, encadrants, communicants et citoyens. Il est aussi un outil pédagogique, accessible, vivant, appelé à évoluer, à l'image du volontariat lui-même.

Présenté au Congrès national, ce travail s'inscrit dans la continuité des grands chantiers initiés par la Fédération, à commencer par le Livre Blanc, dont il adopte la même exigence de clarté, de cohérence et de lisibilité. Une bande dessinée illustrera certains mots clés, pour rendre le sujet plus vivant et accessible. Cette BD sera diffusée notamment dans les salles de détente de nos Centres de Secours, afin de sensibiliser au sens des mots du volontariat dans un format ludique et pédagogique.

Ce glossaire est plus qu'un document : c'est un marqueur d'identité, un repère dans l'évolution sémantique de nos métiers, et un hommage discret mais puissant à celles et ceux qui s'engagent, chaque jour, au service des autres.

Merci à celles et ceux qui ont porté cette initiative.

Merci aux volontaires, pour ce qu'ils sont et ce qu'ils font.

# PROPOS INTRODUCTIF

**S**ans forcément nous en rendre compte, parce que faisant partie intégrante de la culture managériale, le langage que nous utilisons induit fortement la manière dont nous gérons et conduisons nos personnels, nos équipes au quotidien. Si cela correspond le plus souvent à une normalité et n'a pas d'incidences majeures pour les personnels permanents : qu'ils soient sapeurs-pompiers professionnels, personnels administratifs, techniques et spécialisés, pour ces derniers à temps complet, où pas, fonctionnaires ou bien sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, de plus en plus en lien avec la législation sociale des salariés de droit privé, l'usage des mêmes ressorts managériaux avec une volonté d'un alignement identique, ce langage impacte directement les sapeurs-pompiers volontaires, la représentation sociale que nous en avons et leur management au quotidien.

Pour celles et ceux qui représentent malgré tout 80% de l'effectif en moyenne dans les Corps de sapeurs-pompiers (voire 90% - 95% de l'effectif pour certains services d'incendie et de secours de catégorie C), qui sont des citoyens librement engagés, dont cet engagement repose sur un cadre juridique qui leur est propre et clairement affirmé par la loi de 2011, ce langage usité, rabâché, mémorisé, voire « sacralisé », se télescope fortement pour ne pas dire avec brutalité, avec une réalité de ce que nous devons attendre d'un engage-

ment citoyen qui repose sur le bénévolat et contribue de plus en plus à pouvoir remettre en question par voie de conséquence, notre Modèle français de sécurité civile !

La Commission nationale des sapeurs-pompiers volontaires en 2023, dans la rédaction du « Livre blanc » issue des travaux des territoires et diffusé depuis par la FNSPF à des milliers d'exemplaires et qui fait désormais référence, à différentes reprises a mis en exergue cet état de fait, souvent par ailleurs déjà mis en avant dans différents travaux et rapports de portée nationale remis aux différents ministres de l'Intérieur qui se sont succédés Place Beauvau depuis 2003 (1er rapport sur l'avenir du volontariat : mission « Fournier »).

Du reste, les groupements ou services de gestion des ressources humaines dans les SIS utilisent des progiciels le plus souvent mis sur le marché par des éditeurs et développeurs pour des collectivités territoriales, avec une adaptation pour les personnels permanents des services d'incendie et de secours, plus particulièrement les sapeurs-pompiers professionnels et l'on y associe de fait les sapeurs-pompiers volontaires, sans pour autant prendre en compte leur spécificité, sinon ce qui concerne le déroulement de leur engagement au regard de leur ancienneté, de leur parcours de formation, leur nomination, tout ce qui relève est en lien avec le fonctionnement autant de l'organisation opérationnelle que fonctionnelle. Il ne s'agit pas alors d'un simple « parallélisme des formes » qui ne laisse pas la place à la simplification et la souplesse, l'agilité, tant attendues par celles et ceux qui le vivent au quotidien, dans la gestion d'un engagement de sapeur-pompier volontaire. Ainsi, le dossier individuel du sapeur-pompier volontaire sera traité, si l'on y prête pas attention, de la même façon que celui d'un personnel permanent. Autre signe évocateur de ce constat, tous les groupements et services des ressources humaines des services d'incendie et de secours, n'ont pas de personnel spécifiquement dédié à la ressource des sapeurs-pompiers volontaires, alors que leur gestion relève d'une acuité particulière du fait de la nature même de leur engagement.

Ce propos introductif vise à démontrer et s'il le fallait l'on pourrait rentrer plus dans les détails du quotidien des sapeurs-pompiers volontaires en reprenant des exemples concrets que nous avons déjà mis en exergue dans le Livre blanc, que le management de 80% du personnel d'un service d'incendie et de secours se conduit de la même manière que pour les 20% restant : les personnels permanents !



Il s'inscrit pleinement dans la dynamique engendrée par l'analyse effectuée par différentes thématiques ciblées qui reprennent le parcours qui jalonne l'engagement citoyen altruiste, généreux et solidaire qui repose sur le bénévolat de sapeur-pompier volontaire.

Lorsque l'on traduit une telle représentation sociale dans sa gestion et son management des sapeurs-pompiers volontaires, à l'identique des personnels permanents, c'est parce que notre cerveau par toutes les répétitions d'un langage inapproprié est ainsi programmé. Nous sommes dans une programmation neurolinguistique (PNL), ce qui se traduit par un langage et des actions qui ne tiennent plus compte de la réalité des faits, l'on ne voit plus celle-ci telle qu'elle existe, il y a une distorsion de l'exactitude de notre principale ressource capacitaire opérationnelle, sans compter les écarts de plus en plus prégnants entre un engagement librement consenti, altruiste, généreux et solidaire que vit et porte un/une sapeur-pompier volontaire, la place aujourd'hui de cet engagement dans la société, dans la cellule familiale, dans une diversité sociale et économique, en lien avec son activité professionnelle et son territoire.

Ainsi, au-delà des changements de comportements dans une société en mutation, dont les paradigmes se transforment et évoluent en impactant la famille, le travail, la relation à l'autre et donc l'écosystème du volontariat chez les sapeurs-pompiers, les biais cognitifs (schéma de pensée trompeur, faussement logique, qui entraîne une déviation dans le traitement cognitif d'une information) induisent, par l'usage répété d'un langage inadapté un management inapproprié des sapeurs-pompiers volontaires, d'autant que la perception visuelle d'une tenue 100% identique renforce le biais cognitif en le faisant devenir réalité en lieu et place de celle que doit représenter, même si en France l'on ne distingue pas par l'uniforme ou bien la tenue portée le sapeur-pompier volontaire (et cela est un fondement qui doit persister) du sapeur-pompier professionnel.

De fait, le sapeur-pompier volontaire citoyen engagé altruiste, généreux et solidaire qui fait preuve d'un don de soi à toute épreuve, devient un « agent » au même titre qu'un sapeur-pompier professionnel. Pour les responsables et manageurs des services d'incendie et de secours : sapeurs-pompiers professionnels, personnels administratifs et techniques, même dans son environnement rural, dans le Centre d'Incendie et de Secours au milieu du bourg, il est un « agent public » (au sens de la programmation neurolinguistique et du biais cognitif) et l'on attend de lui la même réactivité, la même implication et participation qu'un sapeur-pompier professionnel qui lui est un véritable agent public territorial avec ses spécificités. Le cadre juridique spécifique qui le protège disparaît comme s'il n'existait plus, et plus grave surtout la qualité, voire les valeurs et le sens même de son engagement citoyen altruiste, généreux et solidaire.



En conséquence, au fil du temps depuis la départementalisation avec l'intégration des corps communaux volontaires au sein des corps départementaux depuis maintenant près de vingt-cinq ans (1996 – 2001), les transformations sociétales, les évolutions, voire les mutations des services d'incendie et de secours suite à leurs restructurations pour s'adapter aux nouveaux enjeux de sécurité civile, le management du volontariat a glissé vers celui des sapeurs-pompiers professionnels en intégrant la ressource volontaire dans les effectifs de garde et notamment les gardes postées. Les sapeurs-pompiers volontaires eux-mêmes se disent des « agents » et la notion qui fait sens à un engagement citoyen en lien avec sa raison d'être et ses valeurs est occultée, disparaît !

Du reste, certains sapeurs-pompiers volontaires eux-mêmes se complaisent dans cette posture qui, durant de nombreuses années il faut le dire, a permis à tous les acteurs directement concernés de s'y retrouver, tout en apportant ça et là son lot de conflit entre professionnels et volontaires, les uns accusant les autres de concurrence déloyale et de travail déguisé.

Mais, ce décalage brutal du quotidien que vive les sapeurs-pompiers volontaires dans leur engagement citoyen, qui rappelons-le peut s'arrêter à l'instant même ou le citoyen/citoyenne le décide, qui se cumule trop souvent avec une perte de sens supplémentaire d'une partie du champ missionnel, amène une remise en

question qui se traduit au mieux par une prise de recul avec parfois une période de suspension de l'engagement, voire une cessation définitive par une démission ou un non renouvellement de l'engagement.

Pour ces différentes raisons, en continuité avec les travaux entrepris en 2023 qui ont conduit la Commission nationale des sapeurs-pompiers volontaires à rédiger et proposer le « Livre blanc » précité, il est devenu tout aussi impérieux pour renverser les travers d'un management du volontariat au quotidien qui va à l'encontre de sa définition et du sens de l'engagement au risque de le détruire ainsi que le Modèle de sécurité civile qu'il alimente, de mettre par écrit pour rappeler puisque cela est nécessaire, voire faire découvrir peut-être pour les nouvelles générations des responsables des services d'incendie et de secours, le bon usage du vocabulaire et des termes spécialement dédiés à ce magnifique exemple d'engagement citoyen altruiste, généreux et solidaire comme nous pouvons encore le connaître dans nos territoires, y compris les plus reculés.

Après ce diagnostic qu'il nous semblait nécessaire pour prendre conscience d'une réalité, qui si on n'y prend pas garde, à terme au-delà de modifier, risque de compromettre notre Modèle de sécurité civile au regard d'un contexte en particulier en lien avec les décisions de différentes juridictions administratives et européennes, qui depuis quelques années amènent tous les acteurs concernés à interroger et reconsidérer les modalités de cet engagement, dans une temporalité contrainte, mais aussi des enjeux de sécurité civile en lien ici avec les crises de différentes natures (climatiques, sociétales...) qui impactent les services d'incendie et de secours, dans des enjeux de protection et de sécurité civile nationaux, européens, voire même planétaire, il est temps de redonner le sens et les valeurs véritables du volontariat chez les sapeurs-pompiers.

Dans la continuité des travaux poursuivis par la Commission fédérale des sapeurs-pompiers volontaires, nous avons donc posé et défini un glossaire des mots et termes dont le bon usage relève de l'exercice de l'engagement de sapeur-pompier volontaire, par une étude sémantique (étude scientifique du sens des unités linguistiques et de leurs combinaisons : relatif au sens, à la signification des unités linguistiques) et étymologique (gr. Etymos, vrai, et logos, science : étude scientifique de l'origine des mots) avec pour certains vocables un apport juridique dans cette définition. En s'appuyant sur l'étude scientifique des mots et termes sémantiques à l'usage du volontariat chez les sapeurs-pompiers, nous avons voulu aussi apporter un regard sur la réalité que cela traduit dans le quotidien d'un citoyen engagé en tant que sapeur-pompier volontaire et l'éclairage nécessaire à un management adapté, mais aussi rappeler, en tant que de besoin, aux élus et à la population les mots qui définissent et expliquent le mieux cet engagement, ce contrat social de femmes et d'hommes pour un service public d'incendie et de secours de proximité.

Pour étayer les mots et termes retenus et appropriés à l'engagement de sapeur-pompier volontaire, nous avons aussi mis en exergue ceux-ci dans leur usage par une bande dessinée, rendant l'ensemble autrement accessible, voire ludique, mais aussi pour démontrer le poids des représentations sociales dans le management du volontariat.

Enfin, nous avons fait en sorte, tout en conservant le sens et la signification de chacun des mots et termes ainsi retenus, de rédiger ce glossaire par une écriture dynamique comme celle utilisée pour le Livre blanc, en reprenant les mots et termes adaptés qui qualifient le parcours de l'engagement de sapeur-pompier volontaire, en lien avec son écosystème.

# GLOSSAIRE :

À la lecture des éléments que nous avons posés dans les propos introductifs, la Commission fédérale des sapeurs-pompiers volontaires a retenu les mots et termes sémantiques ci-dessous, qui nous semblent ceux à même de définir, qualifier et clarifier l'engagement citoyen de sapeur-pompier volontaire : altruiste, généreux et solidaire, qui repose sur le bénévolat et le don de soi.

● ACTIVITÉ DE SAPEUR-POMPIER  
VOLONTAIRE

● ASTREINTE

● AUTORISATION D'ABSENCE

● BÉNÉVOLE

● CITOYEN, CITOYENNETÉ

● CIVISME

● COMPLÉMENTARITÉ

● COMPTE D'ENGAGEMENT CITOYEN  
(CEC)

● CONGÉ SANS SOLDE

● CONVENTION

● DÉVELOPPEMENT DES  
COMPÉTENCES

● ENGAGEMENT

● FIN D'ACTIVITÉ

● FIN D'ENGAGEMENT

● GARDE (ÊTRE DE)

● INDEMNITÉS

● PARCOURS D'ENGAGEMENT

● PARCOURS DE FORMATION

● PÉRIODE DE DISPONIBILITÉ

● PÉRIODE PROBATOIRE

● PERMANENCE

● RECRUE

● RECRUTEMENT

● RECRUTER

● RÉCUPÉRATION PHYSIOLOGIQUE

● RÉGIME DE SERVICE  
DES SAPEURS-POMPIERS  
VOLONTAIRES

● TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF,  
DURÉE DU TRAVAIL

● VOLONTAIRE, VOLONTARIAT



**ACTIVITÉ DE  
SAPEUR-POMPIER  
VOLONTAIRE :**

Il s'agit bien d'une participation citoyenne active aux missions de sécurité civile, et non d'une activité professionnelle quelle qu'elle soit. Il s'agit de la première force mobilisable en tout point du territoire, pour répondre aux obligations d'assistance et de solidarité qu'imposent le contrat social et les valeurs républicaines partagées par la Nation. Ces valeurs républicaines, cette participation citoyenne, sont l'essence, le fondement même du volontariat au profit de la communauté : volonté de rendre service, primauté de l'intérêt collectif sur l'intérêt personnel, solidarité, et esprit de corps. Trop souvent assimilé, soit à un agent public, soit à un collaborateur occasionnel, situations juridiques inadéquates à sa réalité, il ne fait pourtant

aucun doute que ses particularités et son originalité l'en éloignent. Afin d'affirmer et de reconnaître la vraie et juste nature de l'engagement citoyen en qualité de sapeur-pompier volontaire, le Parlement en 2011 a voté un cadre juridique complet et adapté, protecteur à cet engagement, précisant clairement les règles destinées à lui être appliquées.

En outre, l'exercice des différentes activités pouvant être exercées par une/un sapeur-pompier volontaire exige l'acquisition de « blocs de compétences » et leur maintien et perfectionnement dans la durée. Ces blocs de compétences pouvant être transférables en tout ou partie dans une activité professionnelle exercée par la/le sapeur-pompier volontaire.

## ASTREINTE :

**Obligation rigoureuse et contrainte. Asservissement, charge, contrainte, esclavage, joug, obligation, servitude, subordination, sujétion.**

### ASTREINTE DANS LE SECTEUR PRIVÉ :

Une astreinte est une période pendant laquelle le salarié doit rester à son domicile ou à proximité pour pouvoir intervenir et effectuer un travail au service de son employeur. Il lui suffit, par exemple, de pouvoir être joint par téléphone. L'astreinte n'est pas une période de travail effectif. En revanche, si le salarié effectue une intervention pendant sa période d'astreinte, la durée de l'intervention et de déplacement sur le lieu de cette intervention est considérée comme du temps de travail.

Les astreintes peuvent être fixées par dispositions conventionnelles.

En l'absence de convention collective ou d'accord collectif d'entreprise, elles sont fixées par l'employeur après consultation du comité social et économique (CSE) et information de l'inspection du travail.

Le programme individuel des astreintes est communiqué à chaque salarié concerné dans un délai raisonnable.

Ce délai est prévu par la convention collective ou l'accord d'entreprise. En l'absence de délai prévu, l'employeur doit informer le salarié 15 jours à l'avance de la mise en place d'astreintes.

Toutefois, le délai peut être abaissé en cas de circonstances exceptionnelles, à condition d'avertir le salarié au moins 1 jour franc à l'avance.

**Code du travail :** articles L. 3121-9, L. 3121-10, L. 3121-11, L. 3121-12, R. 3121-2 et R. 3121-3



### ASTREINTE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE :

**Un dispositif réglementaire complexe !**

L'astreinte, période pendant laquelle un agent doit rester à son domicile ou à proximité pour pouvoir intervenir et effectuer un travail au service de son administration, est essentielle pour garantir la continuité des services publics. Cette obligation, qui constitue une contrainte pour l'agent, fait l'objet d'une indemnisation spécifique. Pourtant, ce dispositif reste parfois méconnu des agents publics concernés.

Outre la période d'astreinte, le temps mobilisé lors des interventions est indemnisé ou fait l'objet d'un repos compensateur ([Décret n°2005-542 du 19 mai 2005](#)). Il faut donc distinguer l'indemnité d'astreinte qui rémunère la contrainte liée à la possibilité d'être mobilisé, de la rémunération ou compensation de l'intervention pendant la période d'astreinte.

Si l'agent effectue une intervention pendant sa période d'astreinte, la durée de l'intervention et de déplacement (aller/retour) sur le lieu de cette intervention est considérée comme du temps de travail effectif.

Ce point vient d'être complété par le Conseil d'État dans un arrêt du 26 juin 2024. Il indique que le temps de déplacement accompli en cas de rappel sur astreinte ne peut pas être fixé forfaitairement et fait partie intégrante de l'intervention : « s'agissant du temps de déplacement accompli en cas de rappel sur astreinte, l'introduction d'un mode de calcul forfaitaire de la durée du travail présente un caractère statutaire et ne peut donc être légalement édictée que par décret en Conseil d'État ».





## MISE EN PLACE D'UNE ASTREINTE

Ce n'est qu'après avoir consulté le Comité Social Territorial (CST) que l'organe délibérant peut instaurer des périodes d'astreinte, définir les emplois concernés et les modalités d'organisation.

Pendant une période d'astreinte, **l'agent n'est pas à la disposition permanente et immédiate de son employeur** ; il est à son domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'effectuer une intervention au service de l'administration, si son employeur le lui demande. **La période d'astreinte n'est pas non plus assimilée à du temps de travail effectif.**

À noter que **le temps passé dans un logement mis à disposition est assimilé à du temps de travail effectif seulement dans l'hypothèse où l'agent doit rester à disposition permanente et immédiate de son employeur.** On pourra également constater que la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) est venue compléter de façon plus précise les conditions d'assimilation d'une période d'astreinte à du temps de travail. Celle-ci est « *intégralement considérée comme du temps de travail si les contraintes imposées au travailleur affectent objectivement et très significativement la faculté pour ce dernier de gérer librement, au cours de cette période, le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de consacrer ce temps à ses propres intérêts* ».

**La mise à disposition de moyens matériels (téléphone portable...)** constitue un moyen de communication pour joindre plus facilement l'agent à son domicile ou en tout autre lieu de son choix, mais ne fait pas perdre la qualification de période d'astreinte.

## PERSONNELS CONCERNÉS

Ces dispositions ne sont pas réservées aux agents relevant de cadres d'emplois définis : **elles sont applicables à tout agent territorial** titulaire, stagiaire ou contractuel qui effectue une astreinte.

**Il existe 3 types d'astreintes** : l'astreinte d'exploitation (viabilité hivernale), l'astreinte de sécurité et l'astreinte de décision. Les deux premiers types concernent les personnels techniques.

En sont exclus, les agents qui perçoivent la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) au titre des emplois administratifs de direction.

## MODALITÉS DE FIXATION DES JOURS ET HORAIRES

Ce point n'est pas traité par la réglementation nationale. En son absence, une réponse ministérielle à une question écrite posée par un parlementaire nous aide à en définir les contours.

**On retiendra pour l'essentiel que :**

- Une période d'astreinte de nuit débute dès la fin du temps de présence réglementaire dans le service jusqu'à la reprise le lendemain matin, elle est alors comptée comme une nuit et rémunérée forfaitairement.
- Il appartient à l'organe délibérant de définir les bornes horaires pour chacune des périodes d'astreinte donnant lieu à indemnisation (semaine complète, nuit, samedi, dimanche, jour férié, week-end ou journée de récupération)
- L'astreinte n'étant pas une période de travail, lorsqu'elle se déroule de nuit (pour les personnels techniques notamment), elle n'est pas obligatoirement fixée sur les horaires définis pour le « travail de nuit ». Par exemple : la nuit peut commencer à vingt heures, vingt-et-une heure ou vingt-deux heures et finir à cinq, six ou sept heures.

## ATTENTION !

Si par cas l'on faisait l'amalgame entre ces deux dispositions définies réglementairement pour l'exercice du volontariat chez les sapeurs-pompiers volontaires, ce qui est déjà le cas dans bon nombre de service d'incendie et de secours qui contraignent de différentes manières à l'obligation de programmer et de répondre par l'astreinte les sapeurs-pompiers volontaires.

## AUTORISATION D'ABSENCE :

Pour rappel, le Code du travail renvoie aux articles du Code de la sécurité intérieure ci-dessous pour les activités de sapeurs-pompiers volontaires ouvrant droit à autorisation d'absence. Lorsqu'un salarié, un agent public, bénéficie d'une autorisation d'absence sur son temps de travail effectif pour effectuer les activités de son engagement de sapeur-pompier volontaire, cela se traduit par une mise à disposition par son employeur (autorité d'emploi) au profit du service d'incendie et de secours (autorité de gestion). Même dans le cadre de cette mise à disposition qui peut être contractualisée, il demeure toujours sous l'autorité de son autorité d'emploi.

### **Article L723-12** Modifié par LOI n°2021-1520 du 25 novembre 2021 — art. 9 et 35

Les activités ouvrant droit à autorisation d'absence du sapeur-pompier volontaire pendant son temps de travail sont :

- ❶ 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 ;
- ❷ Les actions de formation, dans les conditions fixées par l'article L. 723-13 ;
- ❸ La participation aux réunions des instances dont il est membre et, pour le sapeur-pompier volontaire exerçant des responsabilités, aux réunions d'encadrement aux niveaux départemental ou de groupement organisées par le service d'incendie et de secours.

Les autorisations d'absence ne peuvent être refusées au sapeur-pompier volontaire que lorsque les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ou du service public s'y opposent.

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

Le refus est motivé, notifié à l'intéressé et transmis au service d'incendie et de secours.



**Article L723-12-1** Création LOI n°2021-1520 du 25 novembre 2021 – art. 36

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié relevant du même employeur ayant souscrit un engagement de sapeur-pompier volontaire, pour lui permettre de participer aux missions ou activités du service d'incendie et de secours.

Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.

Le salarié bénéficiaire d'un ou de plusieurs jours de repos cédés en application du premier alinéa bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Les agents publics civils et militaires peuvent bénéficier de la faculté prévue pour les salariés au présent article, dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat. Le chef de service est informé du don de jours de repos. Il ne peut pas s'y opposer.

**Article L723-13** Création Ordonnance n°2012-351 du 12 mars 2012 – Annexe, v. init.

Les sapeurs-pompiers volontaires bénéficient d'actions de formation adaptées aux missions qui leur sont confiées en tenant compte des compétences qu'ils ont acquises, dans les conditions fixées aux articles L. 1424-37 et L. 1424-37-1 du code général des collectivités territoriales.

**Article L723-14** Création Ordonnance n°2012-350 du 12 mars 2012 – Annexe, v. init.

Le temps passé hors du lieu de travail, pendant les heures de travail, par le sapeur-pompier volontaire pour participer aux missions à caractère opérationnel et aux activités de formation est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, des droits aux prestations sociales et pour les droits qu'il tire de son ancienneté.

**Article L723-15** Création Ordonnance n°2012-351 du 12 mars 2012 – Annexe, v. init.

Les activités de sapeur-pompier volontaire, de membre des associations de sécurité civile et de membre des réserves de sécurité civile ne sont pas soumises aux dispositions législatives et réglementaires relatives au temps de travail.

## BÉNÉVOLE :

Adjectif et nom masculin (lat. *benevolus*, de *bene*, bien, et *volo* je veux). Qui fait quelque chose sans être rémunéré, sans y être tenu, obligé : fait sans obligation, à titre gracieux : animateur bénévole, secours bénévole.

## CITOYEN, CITOYENNETÉ :

Quel est le statut juridique d'un citoyen ?

Les textes législatifs qui découlent de la Constitution de 1958 définissent les conditions d'obtention du statut juridique du citoyen (avoir la nationalité française) et ses implications (jouir d'un certain nombre de droits et être soumis à des devoirs vis-à-vis de la communauté nationale et des autres citoyens).

## LES DROITS ET LES DEVOIRS D'UN CITOYEN :

Parmi les **droits** du citoyen, figurent :

- ❶ **Des droits civils et des libertés fondamentales**, qui peuvent être individuels ou collectifs : droit de se marier, d'être propriétaire, droit à la sûreté, à l'égalité devant la loi, devant la justice et dans l'accès aux emplois publics, liberté de pensée, d'opinion et d'expression, de religion, de circulation, de réunion, d'association ou de manifestation ;
- ❷ **Des droits socio-économiques** : droit à la protection sociale, droit au travail, droit de grève, droit à l'éducation. L'affirmation de ces droits, dans le préambule

de la Constitution de 1946, est liée à la création de l'État-providence ;

- ❸ **Des droits politiques** : droit de voter, de se présenter à une élection, droit de concourir à la formation de la loi par la voie des représentants qu'il élit. Depuis 1944, les droits politiques sont les mêmes pour les hommes et les femmes.

Un étranger résidant en France peut bénéficier des droits civils et libertés fondamentales, ainsi que des droits socio-économiques mais il ne peut pas jouir pleinement des droits politiques. Par exemple, le droit

de vote est réservé aux citoyens français et, pour certaines élections, aux ressortissants des pays de l'Union européenne.

Le citoyen est également soumis à des **devoirs** :

- ❶ Respecter les règles du jeu politique (ne pas tenter de nuire au bon fonctionnement d'une élection par exemple) ;
- ❷ Payer ses impôts (afin de participer au financement des charges supportées par l'État) ;

❸ Participer à la journée de défense et citoyenneté (JDC) qui a succédé au service national (au nom du devoir de défense) ;

❹ Respecter la justice et les décisions de justice (c'est-à-dire ne pas tenter de se faire justice soi-même).

La plupart de ces obligations ne s'appliquent pas seulement aux citoyens. Un étranger résidant en France doit également s'y soumettre (à l'exception des devoirs directement liés à la nationalité comme l'obligation de participer à la JDC).

## CIVISME :

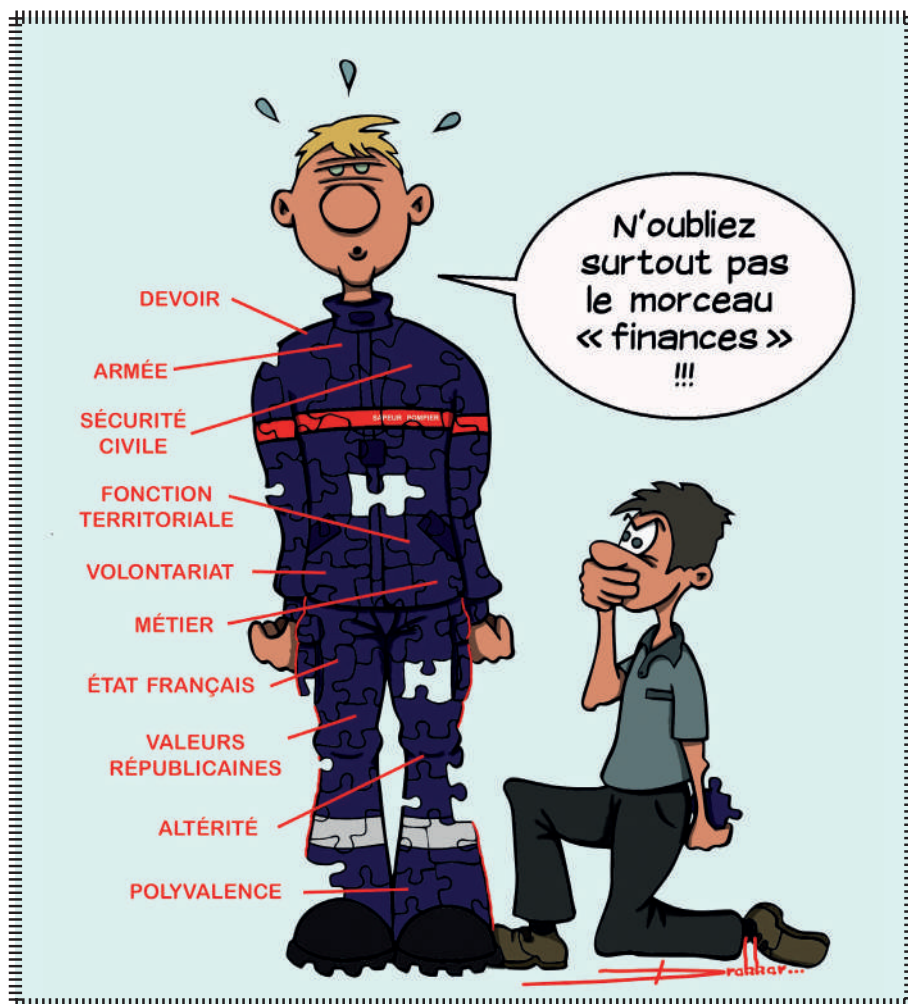
Le civisme fait référence aux devoirs et aux responsabilités du citoyen dans l'espace public. Des exemples : prendre soin de l'environnement dans lequel on vit, porter la tenue vestimentaire appropriée, faire preuve de courtoisie, appliquer les règles de conduite établies dans son milieu.

## COMPLÉMENTARITÉ :

Souvent l'on associe les sapeurs-pompiers volontaires aux sapeurs-pompiers professionnels en parlant de complémentarité. Ce terme « complémentarité » est-il adapté à une ressource capacitaire opérationnelle de tous les instants et en tous lieux ?

Complémentarité : caractère de ce qui est complémentaire, qui constitue un complément, qui vient s'ajouter à d'autres choses de même nature pour les compléter : supplément, additionnel.

Mais, c'est aussi la relation entre deux opposés telle qu'ensemble, ils fournissent toutes les possibilités : caractère de ce qui est complémentaire, voir interdépendance.



## COMPTE D'ENGAGEMENT CITOYEN (CEC) :

Le compte d'engagement citoyen recense les activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire. Il permet d'acquérir :

❶ Des « droits » (L. n°2018-771 du 5 septembre 2018, art. 2-1, en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019) sur le compte personnel de formation à raison de l'exercice de ces activités ;

❷ Des jours de congés destinés à l'exercice de ces activités ;

Les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen au 31 décembre 2018 sont convertis en euros selon un taux de conversion horaire de 12 euros correspondant au plafond horaire de remboursement (décret n°2018-1349 du 28 décembre 2018, art. 1<sup>er</sup>)

Art. L. 5151-7 du Code du travail

L'employeur a la faculté d'accorder des jours de congés payés consacrés à l'exercice d'activités bénévoles ou de volontariat. Ces jours de congés peuvent être retracés sur le compte d'engagement citoyen.

Art. L. 5151-12 du Code du travail

## CONGÉ SANS SOLDE :

Le sujet des « congés sans solde » lorsque l'employeur libère son salarié ou agent public sans rémunération pour exercer ses activités de sapeur-pompier volontaire est un sujet important si l'on n'y prend pas garde, sachant que là aussi, les services d'incendie et de secours se doivent de défendre les intérêts de leurs sapeurs-pompiers volontaires, notamment s'ils veulent les conserver dans leurs rangs dans la durée.

Le congé sans solde pourrait s'avérer la fausse bonne solution si l'employeur refuse de libérer son salarié/agent public sur le temps de travail effectif par convention, parce que le sapeur-pompier volontaire ne peut pas, ou ne peut plus, poser de congés payés. Le congé sans solde ne peut être « imposé » au salarié/agent public, il doit toujours faire l'objet d'un accord de gré à gré (écrit) et celui-ci ne doit pas rester oral.

Nous devons toujours expliquer à l'employeur que vue son obligation au titre de l'article L723-14 « Le temps passé hors du lieu de travail, pendant les heures de travail, par le sapeur-pompier volontaire pour participer aux missions à caractère opérationnel et aux activités de formation est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, des droits aux prestations sociales et pour les droits qu'il tire de son ancienneté », il a tout intérêt à ce que l'on signe une convention et avec l'expérience des années passées, très peu sont restés sur le principe exclusif du « congé sans solde ». Mais, nous avons pris les précautions d'usage de garantir le maintien des droits à l'ancienneté et aux congés payés pour le sapeur-pompier volontaire.

Quelques précisions ou bien rappel à ce sujet. Sauf accord (convention collective, accord écrit entre les représentants syndicaux des salariés et les groupements d'employeurs), le congé sans solde a disparu du Code du travail, car au titre des deux lois dites « loi AUBRY I (1) et II (2) » il appartient aux deux parties : salarié/employeur, de gré à gré de définir dans le cadre





de l'annualisation du temps de travail, comment rattraper par un lissage sur la durée annuelle du temps de travail effectif, la période qui aurait pu être sans solde.

En outre, si par cas, un congé sans solde est octroyé pour libérer sur le temps de travail effectif le salarié/agent public pour exercer ses activités de sapeur-pompier volontaire, afin d'éviter le risque de « rupture » du contrat de travail, que celui-ci n'est pas prévu dans les conditions énoncées précédemment, la demande d'autorisation d'absence avec les bornes concernant la période sans solde, doit se faire par écrit en mentionnant qu'au retour du congé sans solde, le salarié/agent public doit retrouver son poste de travail aux mêmes conditions que celles prévues sur le contrat de travail initial et/ou fiche de poste : nature du poste, rémunération, conditions de travail, avantages.

En effet, lors d'un congé sans solde, outre l'absence de rémunération et la suspension du contrat de travail, la non obligation de retrouver son poste et avantages y afférents, sans compter que le compteur pour ses droits à l'ancienneté, congés payés, cotisations chômage, mais aussi la prévoyance et la couverture santé par l'employeur s'arrêtent également durant cette période !

Il est donc indispensable que le ou les personnels en charge du suivi de la disponibilité, celles et ceux qui négocient les conventions avec les employeurs, soient avisés et suivent correctement ce type de dossier et de demande. Cela nécessite la plus grande vigilance de la part des services d'incendie et de secours, surtout quand ce type de solution peut se répéter plusieurs fois durant une carrière professionnelle, en parallèle de la durée de l'engagement citoyen de sapeur-pompier volontaire. Les indemnités perçues par le sapeur-

pompier volontaire, ne viennent en rien compenser le manque des cotisations aux droits relevant de la retraite, ainsi que pour les congés payés, sans compter l'absence d'une couverture sociale professionnelle, même si le sapeur-pompier volontaire bénéficie de celle relative à son engagement citoyen.

Nous devons toujours faire le nécessaire pour trouver un accord avec l'employeur. Rappelons que le législateur a fait en sorte que « l'autorisation d'absence » relève d'une mise à disposition auprès du service d'incendie et de secours et que le sapeur-pompier volontaire demeure toujours sous l'autorité de son employeur.

Quand on démontre à l'employeur que l'on connaît le sujet sur la législation sociale, en général il est plus à l'écoute, surtout dans les très petites entreprises, où bien souvent, personne ne prend réellement le temps d'étudier le dossier dans toute sa dimension sociale.

Dans ce cadre, il peut aussi arriver que le groupement ou le service en charge de négocier la disponibilité des salariés sapeurs-pompiers volontaires soit amené à faire des démarches envers les organismes vers lesquels l'employeur doit se tourner. De notre point de vue, cela fait partie de la qualité du service que le SDIS doit apporter à l'employeur public ou privé pour aussi établir une relation de confiance et favoriser la pérennité de l'engagement citoyen altruiste et généreux de nos sapeurs-pompiers volontaires.

Concernant les agents des trois versants de la fonction publique, il se peut que l'autorité d'emploi opte aussi pour un « congé sans solde », surtout sur des petites périodes, mais pour des formations longues, de plusieurs semaines à l'exemple de celles des officiers qui se déroulent en partie pour de nombreux modules sur plusieurs semaines sur le site de l'ENSOSP à Aix-en-Provence, il ne faudrait pas que la solution de la « disponibilité » (statutaire) dans son emploi public soit proposée. Dans ce cas, nous retombons sur les mêmes dispositions applicables par l'employeur public que pour un congé sans solde dans le secteur privé.

D'autres alternatives se doivent d'être proposées, notamment, même si la rémunération n'est pas maintenue, de mettre en place une Convention de disponibilité qui reprendra le principe de mise à disposition et le maintien des droits ouverts à l'ancienneté et aux congés payés et tous les avantages y afférents durant la période concernée, sans omettre les avantages acquis tels que notamment : couverture santé prise en charge par l'employeur ainsi que la prévoyance.

Enfin, l'ouverture du droit au « Compte d'Engagement Citoyen » au titre d'un engagement de sapeur-pompier volontaire, permet au titre des articles L.5151-7 et L.5151-12 du Code du travail à l'employeur de donner des jours de congés payés consacrés à l'exercice d'activités de volontariat, notamment de sapeur-pompier volontaire.

## CONVENTION :

Le législateur, par la loi n°96-370 du 03 mai 1996 modifiée, a prévu la possibilité pour l'autorité de gestion (SIS) qui recourt aux sapeurs-pompiers volontaires d'organiser les périodes de disponibilité pour se former, participer aux missions opérationnelles à caractère d'urgence, les réunions des instances dont ils sont membres et les réunions de groupement, avec l'autorité d'emploi : les employeurs (publics/privés). Ces modalités d'organisation arrêtées par les deux parties prenantes peuvent faire l'objet d'une convention.

Cette convention est un contrat de gré à gré (entre deux parties prenantes) à l'amiable ((lat. *gratum*, ce qui est agréable), certes mentionné dans le Code de la sécurité intérieure (Art. L723-11 modifié par Loi n°2021-1520 du 25 novembre 2021 – art. 9 et 45 (V)), mais qui repose pour sa rédaction sur le code civil (art. 1110 et art. 1111-1 du code civil).

## DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES :

Obligation de l'employeur et plan de formation :

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, (L. n°2016-1321 du 7 octobre 2016, art. 109) « y compris numériques », ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme (L. n°2016-1088 du 8 août 2016, art. 40) « notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissance et de compétences défini par décret ».

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le (L. n°2018-771 du 5 septembre 2018, art. 8-1, en vigueur le 1er janvier 2019) « plan de développement des compétences » mentionné au 1° de l'article L. 6312-1. (L. n°2016-1088 du 8 août 2016, art. 40) « Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ».

### Art. L. 6321-1 du Code du travail

Dans le cadre d'un engagement de sapeur-pompier volontaire et de son parcours, la formation qu'il suivra est en lien direct avec le besoin opérationnel, ce qui correspond à un parallélisme des formes avec les formations d'adaptation au poste de travail, bien que les activités de sapeurs-pompiers volontaires relèvent d'un engagement citoyen et non d'un emploi ou bien d'une activité professionnelle. Mais, il s'agit bien, par le plan de formation et de développement des compétences du service d'incendie et de secours et après analyse des risques, que les sapeurs-pompiers volontaires, en fonction du Centre d'Incendie et de Secours d'affectation et des risques couverts par celui-ci avec les moyens nécessaires pour y répondre, suivent et reçoivent la formation appropriée.



## ENGAGEMENT :

Étymologie : du francisque wadi, gage. Engager, c'est mettre en gage, donner en gage. Exemple : engager ses bijoux au Mont-de-Piété. C'est aussi être lié par une promesse qui doit être exécutée, par une convention qui doit être respectée.

S'engager envers quelqu'un, c'est décider de respecter une parole, un contrat, sans en avoir prévu théoriquement toutes les conséquences, ni même savoir si l'on en sera capable.

Entreprendre une action, y participer ; se lancer : s'engager dans des négociations difficiles.

Promesse formelle, acte par lequel une personne s'oblige volontairement ; obligation qui en résulte. Prendre, contracter un engagement, des engagements. Il a pris l'engagement par exemple, qu'il s'acquitterait de ses dettes avant trois mois.

### L'IMPACT PERSONNEL :

en s'engageant, on développe des compétences, on renforce son sentiment d'utilité et de satisfaction personnelle.

### L'IMPACT COLLECTIF :

un engagement réussi est celui qui crée de la valeur pour les autres, qu'il s'agisse d'une équipe, d'une entreprise ou d'une communauté.

Défendre et soutenir une bonne cause ; aider les autres ; rencontrer des personnes et développer des compétences ; des horaires flexibles permettant d'accomplir l'activité selon ses disponibilités, etc.

L'engagement est ainsi l'expression d'une envie et d'une volonté de réaliser quelque chose, de participer à une œuvre collective, de remplir une mission. Ce qui donne du sens à la vie est source de motivation pour chacune et chacun d'entre nous.

Il permet d'être acteur de sa citoyenneté en portant des actions de partage, d'entraide, de solidarité, d'écoute et de tolérance. L'engagement citoyen est réalisable au sein des associations, des entreprises solidaires d'utilité sociale et des services publics, à l'exemple d'un engagement de sapeur-pompier volontaire.

## 8 FACTEURS QUI INFLUENCENT L'ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

(À TITRE D'EXEMPLE)

1. La confiance dans l'entreprise.
2. L'alignement sur les valeurs personnelles.
3. Un leadership fort.
4. Fierté du travail.
5. Un environnement de travail sûr.
6. Amélioration de l'expérience des employés.
7. Clarté du rôle.
8. Investissement dans le développement personnel.



La valeur « engagement entreprise » représente le pilier du développement de toute organisation. En effet, elle stimule la valorisation du personnel. En se sentant important, les employés déploient un maximum d'efforts pour participer à la croissance de l'entreprise.

L'engagement se caractérise par des valeurs et des actions, et se manifeste par la volonté d'agir pour une cause et plus globalement pour l'intérêt général. Au sein de la société, une multitude de formes d'engagement existe, allant de modalités traditionnelles à d'autres plus contestataires et plus expérimentales.

### QUELLE EST L'HISTOIRE ET L'ÉVOLUTION DU MOT ENGAGEMENT ?

Le nom engagement est formé avec le radical du verbe engager, auquel on a ajouté le suffixe -ment.

En latin médiéval, on trouvait les formes *se ingnadiare*, « s'engager à fournir des preuves », *invadiare*, « mettre en gage », et *inwadiamentum*, « détention en gage ». Engager est attesté en ancien français, sous la forme engagier, vers 1150.

Le nom engagement a connu la même évolution de sens que le verbe correspondant. En 1184, il s'agit d'un terme de droit qui signifie soit « action de mettre quelque chose en gage », soit « action de lier par un contrat ». Un siècle plus tard, vient le sens « action de se lier par une promesse ».

Le sens « état d'une personne engagée dans une liaison avec des obligations » existe depuis 1665, et celui de « état d'une personne engagée dans une situation sociale avec des obligations » depuis 1671.

Vers 1680, un nouveau sens du mot engagement fait son apparition : « action de s'introduire dans un endroit étroit ». Le sens militaire (engagement pour dire « combat » ou « entrée d'une unité dans un combat ») apparaît au début du XVIII<sup>e</sup> siècle.

Engagement a aussi le sens de « attitude d'une personne qui met sa pensée, son art ou ses actions au service d'une cause ». Ce sens date du milieu du XX<sup>e</sup> siècle et provient d'un des sens du participe passé : engagé. En politique, le nom composé non-engagement (politique de neutralité) date de 1949. Il s'oppose au sens « action de se lier par une promesse ».

## FIN D'ACTIVITÉ :

La fin d'activité est liée à l'ensemble des activités opérationnelles et fonctionnelles que peut exercer un sapeur-pompier volontaire tout au long de son parcours qui jalonne son engagement, à l'exemple de celle de chef de CIS. Lié à son cadre juridique d'engagement citoyen librement consenti altruiste, de don de soi, de solidarité et généreux, le sapeur-pompier volontaire, n'occupe pas un emploi, mais il exerce, une ou plusieurs activités durant son engagement.

Cette précision est essentielle afin de ne pas perdre le sens initial à notre démarche d'écriture du Livre blanc. L'on peut donc cesser une activité, sans pour autant arrêter son engagement.

## FIN D'ENGAGEMENT :

Comme la Commission l'avait souligné dans le Livre blanc sur ce sujet, il faut se préoccuper de la fin d'engagement dès le recrutement, dans le parcours qui va jalonner la durée de l'engagement. La fin d'engagement se traduit le plus souvent uniquement par le basculement vers les Anciens, tout au moins pour celles et ceux qui cessent leur engagement de sapeur-pompier volontaire après 15 ans d'ancienneté et le plus souvent, lorsqu'ils ont atteint l'âge de 55 ans qui ouvre le droit à la perception de la rente de la NPFR. Le sapeur-pompier volontaire n'est plus inscrit sur le registre du Corps, il n'est plus compté comme « actif », bien qu'il puisse poursuivre désormais depuis quelques années un engagement sous une autre forme, en particulier au sein d'une équipe de réserve et/ou de soutien et d'entraide, ce qui permet de pouvoir encore, utiliser les compétences qu'il détient tout en maintenant certaines compétences telles que : permis poids lourd, secourisme, autant pour des gestes à effectuer que pour son enseignement.

À terme, la fin d'engagement pourrait devenir un enjeu et une étape supplémentaire à prendre en compte dans le management global du volontariat.

## **GARDE (ÊTRE DE) :**

Action de garder, de tenir sous sa protection, de protéger, de surveiller ou de conserver, de défendre quelqu'un ou quelque chose. Tenir en sa garde pour préserver de toute atteinte, de tout danger.

Obligation d'être à son poste (de travail), d'y rester pour assurer un service. Exemple : le médecin de garde demeure à l'hôpital, ou bien à son cabinet. Tour de garde : surveillance militaire.

## **INDEMNITÉS :**

(Latin *indemnitas*) : somme allouée pour dédommager quelqu'un de ses frais, de ses pertes, d'un préjudice.

### **Art. L723-9 du Code de la sécurité intérieure**

L'activité de sapeur-pompier volontaire est à but non lucratif. Elle ouvre droit à des indemnités horaires ainsi qu'à des prestations sociales et de fin de service.

### **Article 11 : loi n°96-370 modifiée du 03 mai 1996 relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers**

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 dont le montant est compris entre un montant minimal et un montant maximal déterminés par arrêté conjoint du ministre de l'intérieur et du ministre chargé du budget.

Le nombre d'indemnités horaires pouvant être perçues annuellement par un même sapeur-pompier volontaire est arrêté par le conseil d'administration du service 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.

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.



## PARCOURS D'ENGAGEMENT :

Ensemble des étapes, des phases par lesquelles passe quelqu'un, en partie dans sa carrière, son engagement. Ainsi, l'engagement citoyen de sapeur-pompier volontaire s'inscrit pleinement dans un parcours qui lui-même peut proposer une ou plusieurs trajectoires ou bien orientations à prendre, en fonction des besoins opérationnels, de ses compétences, de son potentiel.

## PARCOURS DE FORMATION :

Où et comment inscrire le parcours de formation du sapeur-pompier volontaire ? Dès son recrutement, le et/ou la sapeur-pompier volontaire durant sa période probatoire, se doit de réaliser son parcours de formation initial et d'intégration au sein du corps des sapeurs-pompiers que celui-ci soit communal, intercommunal ou bien métropolitain et départemental, pour acquérir les compétences nécessaires aux activités qu'il y exercera. La loi n°96-370 modifiée, permet d'inscrire le parcours de formation au titre de la formation professionnelle continue par l'employeur, notamment privé (art. 8 et 8-1).



### Art. L723-13

Les sapeurs-pompiers volontaires bénéficient d'actions de formation adaptées aux missions qui leur sont confiées en tenant compte des compétences qu'ils ont acquises, dans les conditions fixées aux articles L. 1424-37 et L. 1424-37-1 du Code général des collectivités territoriales.

Une/un sapeur-pompier volontaire exerce son engagement en dehors du temps de travail, mais aussi, durant son temps de travail, car les interventions peuvent subvenir à n'importe quel moment et les services d'incendie et de secours se doivent d'être en capacité d'avoir les moyens pour mener à bien les interventions : autant en journée que durant la nuit. En outre, la formation ou plus précisément l'acquisition des compétences et leur maintien, en raison des volumes horaires qui sont devenus de plus en plus importants au fil du temps en lien avec les risques à défendre et les moyens utilisés pour y

répondre qui ont évolué, mais aussi les missions des services d'incendie et de secours, par nécessité se déroulent pour la grande majorité en semaine durant les heures de travail effectif. Ainsi, par voie de conséquence, les groupements et services formation se sont professionnalisés, tout comme l'organisation des formations et l'ingénierie pédagogique, permettant de fait, mais aussi par voie législative et réglementaire, d'inscrire le départ en formation du sapeur-pompier volontaire dans le champ de la formation professionnelle et du développement des compétences.

## **PÉRIODE DE DISPONIBILITÉ :**

**Période :** durée déterminée, espace de temps plus ou moins long que l'on envisage soit du point de vue de sa durée, soit du point de vue de sa situation dans un espace de temps plus long : partir pour la période des fêtes.

**Intervalle de temps, moment d'une œuvre, d'une carrière, d'une vie, caractérisés par certains événements ou certains aspects :** âge, époque, ère, saison, temps.

**Moment de la vie de quelqu'un où il manifeste un vif engouement pour quelque chose ou quelqu'un :** cycle, phase.

**Intervalle de temps au bout duquel un phénomène ou un groupe de phénomènes se reproduit dans les mêmes conditions.**

Utiliser le mot « période » pour parler d'un temps plus ou moins long durant lequel le sapeur-pompier volontaire pourra se mettre à disposition (disponible/disponibilité) du service d'incendie et de secours, nous semble approprié à la nature de l'engagement librement consenti, « sans contrainte » à l'exemple des définitions de l'astreinte ou bien de la permanence et de la garde, qui notamment pour ces dernières sont bien considérées comme du temps de travail effectif. L'astreinte, en fonction de son organisation peut rentrer dans la définition que nous pouvons retenir des activités nécessitant de donner du temps sur une période définie et si elle est programmée, elle doit l'être uniquement par le/la citoyen engagé comme sapeur-pompier volontaire et non pas par le service, en fonction des autres contraintes qui peuvent s'imposer à lui : travail, obligations familiales, autres formes d'engagements. Les périodes de disponibilité peuvent se définir comme étant les temps, les moments, où le sapeur-pompier volontaire « se met à disposition du service public d'incendie et de secours » : autant pour pouvoir se former que pour être disponible pour partir en intervention, ou bien pour toutes les autres

activités nécessaires à la vie du Centre d'Incendie et de Secours, du SDIS. Il s'agit ici d'un changement complet de paradigme qui induit la proposition d'une organisation souple et agile permettant à chacune/chacun de participer et de vivre pleinement son engagement, dans un écosystème social déjà complexe et contraint. Cela se traduit par une rupture le plus souvent d'organisation opérationnelle et fonctionnelle rigide, conduite avec l'aide d'outils numériques auxquels l'on associe des quotas qui ne sont plus adaptés au contexte autant sociétal que des femmes et des hommes dont l'engagement repose désormais sur d'autres fondamentaux, valeurs et repères de vie.

Ce nouveau mode d'organisation que de nombreux acteurs promeuvent, au premier rang desquels, surtout, les sapeurs-pompiers volontaires eux-mêmes, pour continuer à vivre leur passion et donner du temps, des compétences, au profit de la population et des territoires, doit pouvoir se développer tout en permettant d'avoir la réponse opérationnelle nécessaire et adaptée. C'est un équilibre qui peut et qui doit être trouvé par l'ensemble des acteurs concernés.

## **PÉRIODE PROBATOIRE :**

**Probant :** (latin probans) qui emporte l'approbation, qui convainc.

Période qui permet de vérifier que quelqu'un a bien les capacités, les qualités (en termes d'attitude, de comportement), les connaissances requises, dans le cadre d'un engagement de sapeur-pompier volontaire à poursuivre son engagement citoyen au sein du corps des sapeurs-pompiers.

## **PERMANENCE :**

**La permanence constitue du temps de travail effectif pour le salarié concerné.**

La permanence signifie que le salarié doit rester sur son lieu de travail, ce qui n'est pas le cas de l'astreinte.

## **RECRUE :**

**Nouveau membre d'un groupe, personne qui vient d'être recrutée.**

## **RECRUTEMENT :**

**Action de recruter.**

## **RECRUTER :**

**Appeler des recrues, lever des troupes, engager du personnel.**

## RÉCUPÉRATION PHYSIOLOGIQUE :

Le repos physique est le type de repos le plus connu. Il vise à remédier à la fatigue du corps. Il peut être pratiqué de façon passive lors d'une bonne nuit de sommeil ou d'une sieste, ou de façon active grâce à des étirements, quelques positions de yoga, un massage ou en s'allongeant tout simplement. Pour un travailleur (salarié de droit privé ou bien agent public), ce repos minimum quotidien à respecter doit être de 11 heures.

### RÉGIME DE SERVICE DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES :

Il n'existe aucune disposition législative ou réglementaire imposant un minimum d'activité ou de présence des sapeurs-pompiers volontaires.

En revanche, certaines dispositions limitent leur participation au fonctionnement des services d'incendie et de secours (SIS), selon les principes suivants :

- Les emplois permanents de la fonction publique sont occupés par des fonctionnaires (loi du 13 juillet 1983 et loi du 26 janvier 1984) ;
- L'activité de sapeur-pompier volontaire est une activité accessoire à une autre activité professionnelle ou non : elle ne peut être exercée à temps complet (article R.1424-1 du code général des collectivités territoriales) ;
- Cependant, l'engagement en qualité de SPV sous-entend une volonté de l'intéressé à participer à l'activité du service public d'incendie et de secours comme

d'ailleurs un besoin en personnel pour l'autorité de gestion (le SDIS).

- En outre, il faut également, pour conserver une certaine capacité opérationnelle et une efficacité en intervention, assurer une participation minimale au service, et notamment s'entraîner, se former ou se recycler.

Compte tenu de ces éléments, chaque SDIS peut définir les obligations de service des sapeurs-pompiers volontaires dans son département. En particulier, de nombreux départements exigent une présence minimale (au Centre d'Incendie et de Secours ou pas) pour répondre à la sollicitation opérationnelle, à un nombre déterminé de manœuvres et exercices. A défaut, les engagements peuvent être suspendus ou résiliés.

Cette organisation n'est néanmoins pas sans limite, elle s'exerce dans le cadre des principes énoncés ci-dessus et doit également tenir compte avant tout de la disponibilité du sapeur-pompier volontaire.

## TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF, DURÉE DU TRAVAIL

### DANS LE PRIVÉ

« La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

**Art. L. 3121-1 du Code du travail**

### DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE :

Temps pendant lequel un agent public est à la disposition de l'administration et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles

« La durée du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine et 1 607 heures par an ». L'organisation du travail peut varier selon les administrations. Les agents publics peuvent être amenés à effectuer des heures supplémentaires, des astreintes ou des permanences.

Tout agent a droit à un compte épargne-temps (CET), alimenté notamment par les jours de congés non utilisés. Tout agent peut également travailler, à sa demande, à temps partiel.

## **VOLONTAIRE, VOLONTARIAT :**

Adjectif et nom masculin (lat. voluntarius) Qui se fait sans contrainte et de pure volonté.  
Acte volontaire, qui manifeste une volonté ferme.

Qui accepte de son plein gré une mission, une tâche : se dit d'un militaire qui de lui-même se désigne pour accomplir une mission, sans y être obligé.

Volontariat : participation volontaire à une action, à une mission.



## CONCLUSION

**C**ertes, la Commission fédérale des sapeurs-pompiers volontaires a retenu de manière arbitraire un ensemble de mots et termes sémantiques à l'usage du volontariat chez les sapeurs-pompiers, en s'appuyant le plus objectivement possible pour l'analyse de chacun d'entre eux, sur une étude précise scientifique de la sémantique et de l'étymologie avec parfois un apport juridique. Mais cette courte liste nous semble à même de définir, voire redéfinir la réalité d'un engagement citoyen altruiste, généreux et solidaire qui repose sur le don de soi chez les sapeurs-pompiers et de redonner la place au sens initial attendu de cet engagement pour toutes les générations concernées et pour la diversité des profils qui composent l'ensemble de cette ressource inestimable pour les services d'incendie et de secours de France.

Redonner et faire sens, pour être à même grâce à cette ressource qui représente à 80% la force des secours, cette ressource capacitaire mobilisable à tout moment, en tout point du territoire, d'être en capacité de faire face aux risques du quotidien et aux nouveaux enjeux de sécurité civile de demain.

Faire en sorte de contribuer à protéger cet engagement de tout amalgame qui pourrait être fait avec une activité professionnelle, un emploi, un travail. Il ne s'agit pas ici de faire polémique sur la façon dont certains services d'incendie et de secours dans leur organisation opérationnelle utilisent la ressource capacitaire des

sapeurs-pompiers volontaires, dont plusieurs éléments de contexte, à un moment donné, ont conduit celles et ceux en capacité de décider, de gérer cette ressource en s'appuyant sur les éléments également précités dans le propos introductif sur des principes identiques aux personnels permanents.

Ainsi, à la lecture des définitions sémantiques et étymologiques des mots et termes retenus pour qualifier et définir l'exercice d'un engagement citoyen altruiste, généreux et solidaire d'un sapeur-pompier volontaire, afin d'éviter au mieux un risque de requalification de cet engagement opérationnel notamment, il nous paraît plus approprié de parler désormais de « période(s) de disponibilité », sachant qu'il appartient à l'autorité de gestion de définir le mode de gestion et d'organisation opérationnelle pour être en capacité de répondre à la sollicitation opérationnelle, en fonction de la couverture des risques proposée par le schéma départemental d'analyse et de couverture des risques.

Il appartient désormais à chaque acteur et décideur concernés des services d'incendie et de secours, tout comme la population, de s'approprier les mots et termes à usage spécifique du volontariat chez les sapeurs-pompiers et de contribuer ainsi à redonner et à faire sens pour les femmes et les hommes qui au quotidien sur tout le territoire national porte parfois la dernière lueur d'espoir et d'humanité, tout en portant secours et assistance auprès de l'ensemble de la population.





**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** —