



Le recrutement d'un agent sapeur-pompier volontaire

RÉFÉRENCES

- Articles L.723-1 à L.723-12 du Code de la sécurité intérieure
- Loi n° 96-370 du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat chez les sapeurs-pompiers
- Décret n° 2024-1093 du 3 décembre 2024 modifiant diverses dispositions relatives aux sapeurs-pompiers volontaires
- Arrêté du 22 août 2019 relatif aux formations des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires
- Circulaire du 11 avril 2019 relative à la conciliation entre activité professionnelle et volontariat chez les sapeurs-pompiers

Les collectivités territoriales comptent de nombreux agents investis dans des missions de sécurité civile en tant que sapeurs-pompiers volontaires (SPV). Cet engagement citoyen, au service de la protection des personnes et des biens, représente une richesse pour la collectivité comme pour le service départemental d'incendie et de secours (SDIS).

Toutefois, cette double qualité agent public territorial et SPV soulève des questions statutaires, notamment sur les autorisations d'absence, les conditions de rémunération, la protection juridique, ou encore l'articulation entre les obligations professionnelles et l'activité de volontariat.

La présente fiche a pour objectif d'éclairer les employeurs publics territoriaux sur le cadre juridique applicable, les bonnes pratiques de gestion et les leviers favorisant la conciliation entre vie professionnelle et engagement citoyen.

➤ QUI EST CONCERNÉ ?

Ce dispositif concerne les agents publics territoriaux (fonctionnaires ou contractuels) qui exercent, parallèlement à leur emploi, une activité de sapeur-pompier volontaire (SPV) au sein d'un service départemental d'incendie et de secours (SDIS).

Le statut de sapeur-pompier volontaire repose sur un engagement librement consenti, qui ne crée aucun lien de subordination avec la collectivité employeur. Il s'agit d'un engagement citoyen, reconnu et encadré par le Code de la sécurité intérieure.

Tous les agents publics territoriaux peuvent s'engager en tant que SPV, sous réserve :

- D'être âgés d'au moins 16 ans (avec autorisation parentale jusqu'à 18 ans),
- De remplir les conditions médicales et physiques d'aptitude,
- Et d'obtenir l'agrément délivré par le préfet sur proposition du SDIS.



LES CONDITIONS D'ARTICULATION ENTRE EMPLOI PUBLIC ET ENGAGEMENT SPV

L'articulation entre les deux statuts repose sur un principe fondamental d'équilibre : permettre aux agents territoriaux de concilier leur engagement citoyen avec les exigences du service public local. Cette double responsabilité implique une organisation réfléchie et une coordination étroite entre l'agent, sa collectivité et le Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS).

1. Respect des obligations légales et réglementaires

Les employeurs territoriaux doivent veiller à appliquer rigoureusement les dispositions légales concernant :

- Les autorisations d'absence, qu'elles soient pour interventions urgentes ou pour formation et manœuvres ;
- Les conditions de rémunération ou de maintien du traitement pendant ces absences ;
- La protection fonctionnelle, notamment en cas d'accident, d'incident ou de mise en cause juridique liée à l'activité de SPV.

Le respect de ces règles garantit la sécurité juridique de l'agent tout en assurant la continuité et la qualité du service public.

2. Concertation et coordination

Les absences liées à l'activité de sapeur-pompier volontaire doivent faire l'objet d'une concertation préalable entre :

- L'agent concerné, afin de connaître ses disponibilités et ses contraintes personnelles ;
- La collectivité employeuse, pour évaluer les besoins du service et organiser la continuité des missions ;
- Le SDIS, pour planifier les interventions et les formations dans le cadre opérationnel.

Cette coordination permet de trouver un équilibre entre l'intérêt général et l'engagement volontaire, tout en valorisant la contribution citoyenne de l'agent SPV.



LES AUTORISATIONS D'ABSENCE

Les agents publics territoriaux exerçant parallèlement une activité de sapeur-pompier volontaire bénéficient de dispositions particulières visant à concilier leur engagement citoyen avec leurs obligations professionnelles. Ces droits, prévus par les textes réglementaires et souvent précisés par des conventions locales, permettent de garantir la continuité du service public tout en favorisant la participation active des agents aux missions de sécurité civile.

Les agents publics territoriaux SPV bénéficient de droits spécifiques :

- Autorisations d'absence pour interventions urgentes : possibilité de quitter son poste pendant les heures de travail en cas d'alerte, si la collectivité a donné son accord préalable.
- Autorisations d'absence pour formation et manœuvres : peuvent être accordées avec ou sans maintien de rémunération.

1. Autorisations d'absence pour interventions urgentes

Les agents territoriaux SPV peuvent, en cas d'alerte ou d'intervention urgente, être autorisés à quitter temporairement leur poste de travail pendant leurs heures de service.

Cette possibilité est toutefois soumise à l'accord préalable de la collectivité, qui doit s'assurer que l'absence de l'agent n'entrave pas la bonne marche du service.

Une organisation interne claire, ainsi qu'une communication régulière entre la collectivité et le service départemental d'incendie et de secours (SDIS), permettent de garantir la réactivité nécessaire tout en maintenant un équilibre entre les impératifs opérationnels et les besoins du service.

2. Autorisations d'absence pour formation et manœuvres

Les sapeurs-pompiers volontaires sont tenus de suivre des formations initiales et continues, ainsi que de participer à des manœuvres d'entretien des compétences.

Ces absences peuvent être autorisées par la collectivité, avec ou sans maintien de la rémunération, selon les modalités prévues par la réglementation ou les accords internes.

Elles constituent un levier essentiel pour garantir la sécurité et l'efficacité des interventions, tout en valorisant l'engagement citoyen de l'agent.

3. Convention de disponibilité opérationnelle

Afin d'encadrer les conditions de mise à disposition de l'agent SPV, il est vivement recommandé d'établir une convention de disponibilité opérationnelle entre la collectivité et le SDIS.

Ce document fixe notamment :

- Les modalités d'absence de l'agent pour intervention ou formation ;
- Les conditions de compensation éventuelle (financière ou organisationnelle) ;
- Les règles de communication et de coordination entre les parties.

Cette convention constitue un outil de gestion efficace et transparent, garantissant à la fois la sécurité juridique de la collectivité et la reconnaissance de l'engagement du volontaire.

4. Exemples pratiques

- **Cas d'une formation obligatoire** : un agent SPV reçoit une convocation pour une formation de cinq jours. Il doit en informer sa hiérarchie en amont et transmettre la convocation. La collectivité évalue alors la demande au regard des nécessités du service et décide de l'octroi de l'autorisation d'absence, avec ou sans maintien de la rémunération.
- **Cas d'une convention financière** : une collectivité peut convenir avec le SDIS qu'au-delà de dix journées annuelles d'absence pour formation ou mission SPV, une compensation financière soit versée au service concerné, afin de tenir compte de l'impact sur l'organisation du travail.



LA PROTECTION ET LA RESPONSABILITE DE L'AGENT

Lorsqu'un agent territorial exerce des fonctions en tant que sapeur-pompier volontaire (SPV), il est soumis au régime spécifique de responsabilité et de protection applicable aux SPV. Ce cadre légal vise à sécuriser l'engagement des volontaires et à leur assurer une protection adaptée en cas de dommages liés à leur activité opérationnelle.

1. Protection sociale en cas d'accident ou de maladie

En cas d'accident ou de maladie survenant dans le cadre de l'activité de sapeur-pompier volontaire, la protection sociale de l'agent est prise en charge par le Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS), conformément à l'article L.723-11 du Code de la sécurité intérieure.

Cette disposition garantit la couverture des soins, des indemnités journalières et, le cas échéant, des prestations en cas d'incapacité permanente ou de décès, dans le cadre des missions réalisées par l'agent SPV.

2. Protection fonctionnelle complémentaire par la collectivité

En parallèle, la collectivité territoriale peut décider d'accorder une protection fonctionnelle complémentaire à son agent. Cette mesure concerne notamment les situations où l'agent est mis en cause pour des faits survenus lors d'une mission de secours. Elle permet à la collectivité de prendre en charge :

- La défense juridique de l'agent,
- Le paiement des frais de procédure,

- Ou toute assistance nécessaire pour garantir que l'agent puisse exercer ses missions sans crainte de conséquences personnelles disproportionnées.

3. Importance d'une information claire et d'une coordination

Il est essentiel que chaque agent SPV soit informé de ses droits en matière de responsabilité et de protection. Une coordination claire entre le SDIS et la collectivité permet de :

- Préciser les responsabilités respectives,
- Éviter les doublons ou lacunes dans la couverture,
- Garantir que l'agent bénéficie d'une protection complète, tant sur le plan social que juridique.

Ainsi, ce dispositif combiné de protection sociale et fonctionnelle assure aux agents territoriaux SPV une sécurité juridique et matérielle, tout en favorisant leur engagement volontaire au service de la collectivité et de la population.

LES CONDITIONS DE REMUNERATION ET DE COMPENSATION

Lorsqu'un agent territorial est absent pour exercer ses missions de sapeur-pompier volontaire (SPV), plusieurs dispositifs permettent de garantir la continuité de ses droits et la valorisation de son engagement.

1. Maintien du traitement et indemnisation

Pendant ces absences, l'agent peut :

- Percevoir son traitement habituel, si la collectivité décide de le maintenir pendant la durée des interventions, formations ou manœuvres ;
- Être indemnisé par le SDIS, au titre des indemnités horaires de base prévues pour les SPV.

Pour faciliter l'articulation entre ces deux dispositifs, les employeurs territoriaux peuvent conclure une convention de remboursement avec le SDIS, permettant de compenser financièrement le temps passé par l'agent en mission. Cette démarche garantit un équilibre entre les besoins de service de la collectivité et l'engagement volontaire de l'agent.

2. Reconnaissance dans la gestion des ressources humaines

Certaines collectivités vont au-delà de la simple compensation financière en reconnaissant l'engagement SPV dans la gestion RH. Cela peut se traduire par :

- L'attribution de congés supplémentaires pour le service rendu ;
- Une valorisation de l'engagement dans les évaluations professionnelles ou entretiens annuels ;
- La mention de l'activité SPV dans le dossier professionnel, soulignant l'investissement citoyen de l'agent et son sens des responsabilités.

Ces mesures contribuent à motiver et fidéliser les agents volontaires, tout en renforçant la culture de solidarité et de service public au sein de la collectivité.

LE SUIVI ET L'ACCOMPAGNEMENT DE L'AGENT

Un suivi régulier entre la collectivité et le Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS) est fortement recommandé afin d'assurer une compatibilité durable entre les obligations professionnelles de l'agent territorial et son activité de sapeur-pompier volontaire (SPV).

Cette concertation continue permet d'anticiper les absences, d'adapter l'organisation du travail et de préserver la qualité du service public tout en favorisant la disponibilité opérationnelle des volontaires.

1. Mise en place d'un référent SPV

La désignation d'un référent SPV au sein de la collectivité constitue une bonne pratique. Ce référent assure le lien entre la collectivité, le SDIS et les agents concernés.

Il veille à :

- Faciliter la circulation de l'information (convocations, formations, interventions) ;
- Accompagner les agents dans leurs démarches administratives ;
- Et promouvoir la reconnaissance du volontariat au sein des services.

2. Élaboration d'un planning d'astreintes et de disponibilité

L'établissement d'un planning concerté entre l'agent, la collectivité et le SDIS permet de mieux organiser la disponibilité des SPV.

Ce dispositif contribue à :

- Garantir la continuité du service public territorial ;
- Anticiper les périodes de forte sollicitation opérationnelle ;
- Et renforcer la transparence dans la gestion des absences.

3. Sensibilisation des encadrants et valorisation de l'engagement

Il est également souhaitable de sensibiliser les encadrants et responsables hiérarchiques à la valeur et à la portée de l'engagement citoyen des SPV.

Cette reconnaissance institutionnelle favorise un climat de confiance et d'équité, tout en inscrivant l'engagement volontaire dans une démarche de responsabilité sociale et territoriale de la collectivité.



LA FIN DE L'ENGAGEMENT OU LA REORIENTATION

L'engagement en qualité de sapeur-pompier volontaire (SPV) n'est pas définitif et peut être suspendu ou résilié dans plusieurs situations prévues par la réglementation. Cette possibilité vise à garantir à la fois la sécurité des intervenants et la bonne gestion des effectifs opérationnels.

1. Suspension ou résiliation de l'engagement

L'engagement SPV peut être :

- Suspendu ou résilié à la demande de l'agent, lorsque celui-ci souhaite mettre temporairement ou définitivement fin à son activité de volontariat, par exemple pour des raisons personnelles, familiales ou professionnelles ;
- Interrompu pour inaptitude médicale, si un avis médical conclut que l'agent n'est plus apte à exercer les missions de sapeur-pompier dans des conditions de sécurité suffisantes ;
- Résilié pour motifs disciplinaires, en cas de manquement aux obligations ou aux règles de conduite inhérentes à la fonction de SPV.

Ces décisions relèvent de la compétence du SDIS et sont prises dans le respect des garanties procédurales prévues par les textes.

2. Effets sur la situation professionnelle de l'agent territorial

La fin de l'engagement SPV n'a aucun effet juridique sur la carrière, le grade ou la rémunération de l'agent public territorial.

Cependant, l'expérience acquise dans le cadre du volontariat peut constituer un atout professionnel reconnu par la collectivité.

3. Valorisation des compétences acquises

Les collectivités sont encouragées à valoriser les compétences développées par les SPV dans leur parcours de volontariat : sens des responsabilités, gestion du stress, travail en équipe, réactivité ou maîtrise des situations d'urgence.

Cette reconnaissance peut se traduire par :

- Une prise en compte dans les évaluations professionnelles ;
- Une promotion interne ou une évolution de poste valorisant les compétences transversales ;
- Une inscription dans le dossier professionnel de l'agent.

Ainsi, la fin d'un engagement en tant que SPV ne marque pas une rupture, mais peut au contraire enrichir le parcours professionnel de l'agent territorial et renforcer la culture de service public au sein de la collectivité.