



Pū Ti'aauraae Faaineineraa Tōro'a

République française
Polynésie française

CONCOURS DE RECRUTEMENT DE LA FONCTION PUBLIQUE COMMUNALE AU TITRE DE L'ANNÉE 2022

ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ N°2 : NOTE ADMINISTRATIVE

SPÉCIALITÉ SÉCURITÉ CIVILE
CADRE D'EMPLOIS : CONCEPTION ET ENCADREMENT » (CATEGORIE A)
GRADE : CAPITAINE

Durée : 4 h

Coefficient : 3

⚠ À lire attentivement avant de traiter le sujet ⚠

- Vous ne devez faire apparaître aucun signe distinctif dans votre copie, ni votre prénom, ni votre nom ou nom fictif, ni signature, ni initiale ou paraphe.
- Seul l'usage d'un stylo noir ou bleu est autorisé. L'utilisation d'une autre couleur, pour écrire ou souligner, sera considérée comme un signe distinctif, de même que l'utilisation d'un surligneur.
- Les feuilles de brouillons ne seront pas prises en compte.
- Les feuilles de suite seront agrafées à votre feuille de composition par le surveillant chargé de relever votre copie.
- Tous les candidats doivent remettre une copie, même blanche. Dans cette hypothèse, ils signent leur copie en indiquant « copie blanche ».

Ce document de 23 pages comprend un sujet de 4 pages et un dossier de 19 pages.
S'il est incomplet, en avertir un surveillant.



CONCOURS POUR LE RECRUTEMENT DE CAPITAINE (catégorie A)

Spécialité sécurité civile

SESSION 2022

Note administrative rédigée à partir d'un dossier portant sur la spécialité ayant pour objet de vérifier les capacités à piloter des projets publics et les capacités rédactionnelles, afin de dégager des solutions opérationnelles appropriées. Cette épreuve fait appel à l'esprit d'analyse et de synthèse ainsi qu'à l'aptitude à situer le sujet traité dans son contexte général.

Durée : 4 h
Coefficient : 3

SUJET : Augmentation du POJ et optimisation des RH

Vous venez d'être recruté(e) comme chef de corps du centre de secours de la commune de Maeva. Le 15 juillet 2022 vous êtes convié(e) à une réunion fixant les grandes lignes des attentes de la municipalité en termes de sécurité civile.

Tāvana souhaite améliorer le potentiel opérationnel journalier (POJ) en recrutant de nouveaux sapeurs-pompiers. Son objectif est d'assurer les critères du b) de l'article R1424-39 du CGCT. Il a fait du volet social une mesure phare de son programme, en souhaitant faire reculer la précarité des emplois.

Initialement il avait prévu de recruter des sapeurs-pompiers volontaires. Lors d'un séjour en métropole, son attention a été attirée sur le statut de sapeurs-pompiers volontaires en lien avec l'actualité de l'affaire Matzac.

Il vous demande de bien vouloir établir une note qui expose deux hypothèses de structuration RH (ressource humaine). Une basée sur la garde postée et une autre incluant des régimes d'astreinte.

Il vous faudra, pour la garde postée, identifier des ratios de correspondance de gardes montées par des SPP (sapeurs-pompiers professionnels) ou des SPV (sapeurs-pompiers volontaires).

À chaque fois vous veillerez à évaluer les coûts de vos mesures. Vous exposerez enfin les avantages et inconvénients de ces alternatives et en conclurez sur la préconisation finale qui lui permettra de remplir son objectif opérationnel et ses orientations politiques.



Pū Ti'aauraae Faaineineraa Tōro'a

République française
Polynésie française

DOCUMENTS JOINTS

- Document 1** : Fiche descriptive du corps de sapeurs-pompiers de la commune de Maeva. 2 pages (M. LECOQ, août 2022) ;
- Document 2** : Fiche de rémunération moyenne des sapeurs-pompiers professionnels de la commune de Maeva. 1 page (M. LECOQ, août 2022) ;
- Document 3** : Arrêté n°HC 765 CAB/DDPC du 15 mai 2012 relatif aux vacances des sapeurs-pompiers volontaires de Polynésie française. 1 page (Paru au journal officiel de Polynésie française le 31/5/2012, consulté sur Lexpol en août 2022) ;
- Document 4** : Informations décision CJUE, dossier MATZAC, article internet. 3 pages (Syndicat national des pompiers « Avenir secours », publié le 11/03/2021 sur www.avenir-secours.com, consulté en juillet 2022) ;
- Document 5** : Le droit européen est clair : la directive " Temps de travail " doit être appliquée pour l'ensemble des sapeurs-pompiers en France, article internet. 1 page (Fédération syndicale européenne des services publics, publié le 12/06/2019 sur www.epsu.org, consulté en juin 2022) ;
- Document 6** : Extrait du CGCT : art. R1424-39, code général des collectivités territoriales. 1 page (Version en vigueur depuis le 17 avril 2022, consulté en août 2022 sur www.legifrance.gouv.fr) ;
- Document 7** : Les personnels des services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) et de la sécurité civile. Des défis à relever, des perspectives à définir, extrait du rapport public thématique, pages 160-161. 1 page (Publié le 26/03/2019 sur www.ccomptes.fr, consulté en août 2022) ;
- Document 8** : Extrait du CGCT : art. R1424-42, code général des collectivités territoriales. 1 page (Version en vigueur depuis le 17 avril 2022, consulté en août 2022 sur www.legifrance.gouv.fr) ;
- Document 9** : Sensibilisation des employés communaux de la mairie d'Aubigny-sur-Nère au volontariat, article internet. 1 page (Publié sur www.sdis18.fr, consulté en juin 2022) ;
- Document 10** : Avantages / employeurs SPV Pompier volontaire, un réel avantage pour son employeur, extrait d'article internet. 2 pages (Publié sur <https://sdis-87.fr>, consulté en juin 2022) ;



Document 11: Extraits du règlement opérationnel du SDIS 37, version du 16 décembre 2020, p.50-51 ; p.58-60. 5 pages. (Publié sur www.indre-et-loire.gouv.fr, consulté en août 2022).

Certains documents peuvent comporter des renvois à des notes et à des documents non fournis car non-indispensables à la compréhension du sujet.

Document 1 : Fiche descriptive du corps de sapeurs-pompiers de la commune de Maeva.

CORPS DE MAEVA
CASERNEMENT

CASERNE SITUÉE A CÔTÉ DE LA MAIRIE DE MAEVA
TEL : 99 95 10 45 / 65 43 55 15

ADJOINT DÉLÉGUÉ À LA SÉCURITÉ :

MOYENS
HUMAINS

EFFECTIF : 24 SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS 1/8/12 (8 ADJUDANTS)
(DONT 2 SAPEURS INAPTES CHARGÉS DE LA LOGISTIQUE ET UN CHEF DE CORPS)
9 SPV 0/0/9

CHEF DE CORPS : TANE ALBERT

ADJOINT CDC :

NOMBRE D'ÉQUIPES OU DE BRIGADES : 4

RÉGIMES DE TRAVAIL	EFFECTIF OPERATIONNEL DISPONIBLE
24H GARDE 48H REPOS 83 GARDES PAR AN 1 GARDE 24H DECOMPTE 21 H DE TEMPS DE TRAVAIL 9 SPV FONT 1100 HEURES ANNUELLES DE GARDE (52 GARDES PAR AN)	GARDE EN CASERNE : 6 (DONT 1 STATIONNAIRE)

STATISTIQUES OPERATIONNELLES 2021

- 2500 INTERVENTIONS
- 2100 INTERVENTIONS POUR SECOURS A PERSONNE
- 220 INTERVENTIONS DIVERSES
- 100 INTERVENTIONS POUR ACCIDENT DE LA CIRCULATION
- 80 INTERVENTIONS POUR INCENDIE DONT UNE CINQUANTAINE POUR FEU DE BROSSE
- 80 % DES INTERVENTION ONT LIEU ENTRE 7 HEURES ET 17 HEURES

MATERIELS

TYPE DE MATERIEL	MARQUE	MODELE	IMMATRICULATION	ANNEE PREVUE DU PROCHAIN CONTROLE PERIODIQUE	ANNEE D'ACQUISITION	ANNEE PREVUE POUR RENOUELEMENT
1 VSAV	MERCEDES	SPRINTER		DECEMBRE 2022	2015	2025
1 VSAV		SPRINTER		DECEMBRE 2022	2017	
1 FPT	MERCEDES	ACTROS		JANVIER 2023	2010	2025
1 FSR	MERCEDES	ATEGO		FEVRIER 2023	2013	2028
1 CCF	MERCEDES	ATEGO		MARS 2023	2008	2023
1 VLTTU	LAND ROVER	DEFENDER BREAK			2014	2022
1 VLTT	LAND ROVER	DEFENDER			2020	2028

Document 2 : Fiche de rémunération moyenne des sapeurs-pompiers professionnels de la commune de Maeva.

GRADE	SALAIRE BRUT MOYEN (XPF)					CHARGES PATRONALES MOYENNES (XPF)					SALAIRE BRUT MOYEN (XPF)	CHARGES PATRONALES MOYENNES (XPF)	COUT MENSUEL MOYEN D'UN SPP (XPF)
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021			
ADJUDANT	394 515	407 314	394 708	400 308	387 578	126 975	131 803	128 142	133 817	129 641	397 345	129 998	527 343
CAPORAL	345 243	354 527	349 052	354 126	344 572	111 854	115 600	114 349	119 417	116 294	349 443	115 350	464 793
MAJOR	403 580	414 492	452 550	473 753	475 278	129 759	134 006	146 005	156 703	157 148	443 930	144 724	588 655
SAPEUR	217 073	230 912	226 967	221 308	214 025	71 366	76 621	75 805	76 270	73 727	221 710	74 802	296 512
SERGENT	361 420	371 152	369 640	363 735	342 613	116 818	120 705	120 641	122 418	115 635	360 896	119 133	480 029
SERGENT CL EXC	414 289	422 183	423 164	415 718	416 042	133 044	136 366	136 999	138 602	138 683	418 279	136 739	555 018
TOTAL GENERAL	327 646	339 391	329 179	323 609	311 537	106 125	110 657	107 841	109 285	105 317	326 080	107 820	433 899

Document 3 : Arrêté n°HC 765 CAB/DDPC du 15 mai 2012 relatif aux vacances des sapeurs-pompiers volontaires de Polynésie française.

ARRETE n° HC 765 CAB/DDPC du 15 mai 2012 relatif aux vacances des sapeurs-pompiers volontaires de Polynésie française.

Le haut-commissaire de la République
en Polynésie française,
chevalier de l'ordre national du Mérite,

Vu la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 modifiée portant statut d'autonomie de la Polynésie française ;

Vu l'ordonnance n° 2006-173 du 15 février 2006 modifiée portant actualisation et adaptation du droit applicable en matière de sécurité civile en Polynésie française, notamment son article 31 ;

Vu l'arrêté n° HC 699 CAB/DPC du 24 décembre 2009 relatif aux sapeurs-pompiers volontaires de Polynésie française notamment ses articles 35 à 41 ;

Vu l'arrêté n° HC 701 CAB/DDPC du 24 décembre 2009 relatif aux vacances des sapeurs-pompiers volontaires de Polynésie française ;

Sur proposition du directeur de cabinet du haut-commissaire de la République,

Arrête :

Article 1er.— Les montants minimum et maximum du taux de la vacation horaire allouée aux sapeurs-pompiers volontaires de Polynésie française en fonction de leur grade sont fixés par délibération du conseil municipal ou de l'organe délibérant de l'établissement public concerné dans les limites suivantes :

- les personnels du rang (sapeurs-pompiers de 2e et de 1re classe, caporaux et caporaux-chefs) : entre 650 F CFP et 1 000 F CFP ;
- les sergents et sergents-chefs : entre 850 F CFP et 1 000 F CFP ;
- les adjudants et adjudants-chefs : entre 850 F CFP et 1 200 F CFP ;
- les infirmiers du service de santé et de secours médical : 1 200 F CFP ;

- les officiers (majors, lieutenants, capitaines et commandants) : 1 150 à 1 300 F CFP ;
- les médecins, pharmaciens et vétérinaires du service de santé et de secours médical : 2 600 F CFP.

Les vacances horaires peuvent être majorées de 50 % lorsqu'elles sont accomplies entre 22 heures et 5 heures, les dimanches et jours fériés.

Art. 2.— Le nombre maximum de vacances horaires pouvant être perçues, hors astreintes, sur une année civile, par un sapeur-pompier volontaire de Polynésie française est fixé à un équivalent de 1 100 vacances.

Art. 3.— Le nombre mensuel de vacances perçues par un sapeur-pompier volontaire ne peut être supérieur à un dixième (1/10) du nombre annuel maximum de vacances horaires fixé à l'article 2.

Art. 4.— Le taux d'astreinte maximum qui peut être versé est de 8 % de la vacation horaire du taux du grade.

Art. 5.— L'arrêté n° HC 701 CAB/DDPC du 24 décembre 2009 relatif aux vacances des sapeurs-pompiers volontaires de Polynésie française est abrogé.

Art. 6.— Le directeur de cabinet du haut-commissaire et les maires des communes de Polynésie française sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Fait à Papeete, le 15 mai 2012.

Pour le haut-commissaire
et par délégation :
*Le directeur de cabinet
du haut-commissariat,
Stéphane JARLEGAND.*

Document 4 : Informations décision CJUE, dossier MATZAK

La cour de justice de l'union européenne (CJUE) a, dans **deux arrêts rendus ce 9 mars 2021**, en grande chambre, apporte plus de précisions quant aux critères permettant de déterminer si un travailleur est, lorsqu'il est en garde « à domicile », en temps de travail.

Petit rétroacte. Initialement, la jurisprudence de la CJUE considérait que les périodes de garde sur le lieu de travail constituait du temps de travail, tandis que les périodes de garde en dehors du lieu de travail (aussi qualifiées d' « astreintes ») n'étaient pas du temps de travail.

Par son arrêt « Matzak » du 21 février 2018, qui concernait un pompier volontaire de nivelles, la CJUE va « déplacer la frontière » entre temps de travail et temps de repos, en considérant que *« le temps de garde qu'un travailleur passe à domicile avec l'obligation de répondre aux appels de son employeur dans un délai de 8 minutes, restreignant très significativement les possibilités d'avoir d'autres activités, doit être considéré comme « temps de travail » »*.

Si cet arrêt Matzak permettait de considérer qu'une période de garde à domicile était constitutive de temps de travail dans un cas identique à celui de M. Matzak (rappelable dans les 8 minutes), il n'était pas très explicite sur les « facteurs » permettant de **déterminer précisément si une garde à domicile constitue du temps de travail**.

Les deux arrêts rendus par la CJUE ce 9 mars 2021, en grande chambre, apportent donc des précisions utiles.

Dans un de ces arrêts, un **pompier** allemand était de garde à domicile de nuit et les week-ends. Il devait disposer, à tout moment, de sa tenue et de son véhicule d'intervention, et être en mesure de rejoindre les limites de sa ville dans un délai de 20 minutes. Le cas échéant, il pouvait utiliser sa « sirène » et déroger au code de la route pour intervenir plus rapidement.

Dans le second arrêt, un **technicien** pour une télévision slovène devait rester à proximité, lors de ses gardes, de centres de transmission situés dans les montagnes. Il lui était impossible de rester à son domicile pendant ses gardes, vu l'éloignement de ces centres de transmission. En cas d'urgence, il devait rejoindre son lieu de travail dans un délai d'une heure.

Dans ces arrêts, la CJUE va consacrer sa jurisprudence Matzak, en précisant que la notion de temps de travail vise l'intégralité des périodes de garde, y compris sous régime d'astreinte, lorsque *« les contraintes imposées au travailleur sont d'une nature telle qu'elles affectent objectivement et très significativement la faculté, pour ce dernier, de gérer librement, au cours de ces périodes, le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de consacrer ce temps à ses propres intérêts »* (arrêt DJ, C-344/19, § 37).

C'est donc, manifestement, la « qualité du temps » et la **liberté de consacrer ce temps à ses propres intérêts** qui constituent le « critère » d'évaluation.

Dans ce contexte, la cour insiste sur **deux « sous-critères »** d'appréciation de la liberté :

- le **délai d'intervention** (8 minutes dans l'arrêt Matzak, 20 minutes pour le pompier allemand, une heure pour le technicien slovène, ...)

En ce qui concerne le délai, la cour précise qu'« *une période de garde durant laquelle le délai impose au travailleur pour se remettre au travail est limitée à quelques minutes doit, en principe, être considérée dans son intégralité comme du « temps de travail »* », puisque, dans ce cas, le travailleur est « *fortement dissuadé de planifier une quelconque activité de détente, même de courte durée* » (Arrêt DJ, C-344/19, § 48).

Elle souligne, cependant, que ce délai de réaction doit être examiné au terme d'une appréciation concrète, tenant compte des contraintes et des facilités accordées au travailleur, comme, par exemple :

- L'obligation de demeurer à son domicile
 - L'obligation d'être muni d'un équipement spécifique
 - La mise à disposition d'un véhicule de service équipé d'une sirène
 - La faculté d'intervenir à distance, à partir de l'endroit où il se trouve.
- La **fréquence moyenne des interventions** que le travailleur sera effectivement appelé à assurer.

Sur ce point, la cour souligne que, si le travailleur est fréquemment appelé à fournir des prestations au cours de ses périodes de garde, il dispose d'une moindre latitude pour gérer librement son temps, d'autant plus si les interventions normalement requises sont d'une durée « non négligeables ». Donc, si le travailleur est fréquemment appelé à fournir des prestations et qu'elles ne sont pas de courte durée, l'intégralité du temps constitue du temps de travail.

Le critère d'appréciation est la faculté de gérer son temps libre au cours de cette période de garde. Ce critère est principalement évalué en fonction de deux facteurs, à savoir le délai d'intervention et la fréquence des rappels.

La cour précise, par ailleurs, que « *seules les contraintes qui sont imposées au travailleur, que ce soit par la réglementation de l'état membre concerné, par une convention collective ou par son employeur, en vertu, notamment, du contrat de travail, du règlement de travail ou du système de répartition des gardes entre travailleurs* » peuvent être prises en considération pour évaluer s'il s'agit de temps de travail.

La cour ajoute, à l'inverse, que certains éléments ne doivent **pas** être pris en compte :

- Les difficultés organisationnelles qui découlent, par exemple, de contraintes naturelles ou résultant du libre-choix du travailleur ;

À ce sujet, la cour cite la distance importante séparant le domicile du travailleur et l'endroit qu'il doit rejoindre dans un délai court. Le travailleur a, dans ce cas, librement choisi d'habiter loin de son « lieu de travail ».

- Le caractère « peu propice » aux activités de loisir de la zone dans laquelle le travailleur doit faire sa garde ;
- La nature difficilement accessible du lieu de travail ;

- Le fait que l'employeur mette un logement de fonction à disposition du travailleur.

La cour ajoute, enfin, deux précisions d'importance.

En ce qui concerne la **rémunération**, elle confirme que cette question ne relève pas du droit européen. Elle en conclut que le droit européen ne s'oppose pas à ce qu'une période de garde soit rémunérée de façon moindre qu'une période d'intervention, de même qu'il ne s'oppose pas à ce que des périodes de garde qui ne constituent pas du temps de travail bénéficient néanmoins d'une indemnisation.

Enfin, elle précise qu'indépendamment de la qualification en temps de travail, les périodes de garde peuvent avoir un **impact psychologique** sur le travailleur. La cour relève que, compte tenu des obligations européenne découlant de la directive 89/391, « *les employeurs ne peuvent instaurer des périodes de garde à ce point longues ou fréquentes qu'elles constituent un risque pour la sécurité ou la sante de ceux-ci* ».

Qu'en retenir ?

La cour de justice de Luxembourg a balisé, ce 9 mars 2021, la façon de déterminer si une garde « à domicile » constitue du temps de travail.

Document 5 : Le droit européen est clair : la directive " Temps de travail " doit être appliquée pour l'ensemble des sapeurs-pompiers en France



Le droit européen est clair : la directive « Temps de travail » doit être appliquée pour l'ensemble des sapeurs-pompiers en France

(12 juin 2019) La cour de justice de l'Union européenne dans ses arrêts C-518/15 (Villes de Nivelles / Rudy Matzak) et C-254/18 rappelle comment la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail doit être appliquée pour les sapeurs-pompiers.

Les sapeurs-pompiers volontaires français ont un temps de garde dans un centre de secours pouvant aller jusqu'à 24 heures consécutives et des astreintes qui doivent être considérés comme du temps de travail.

Ils assurent ces gardes postées sans avoir un temps de repos suffisant vis-à-vis de leur éventuel emploi professionnel que ce soit avant ou après ces gardes. Les prescriptions de la directive européenne sur le temps de travail sont là pour assurer la protection des travailleurs en prenant en compte les risques pour leur santé et la nécessaire sécurité au travail.

De plus ces gardes postées sont en lieu et place d'emploi de sapeurs-pompiers professionnels et à moindre coût.

A l'instar des organisations syndicales françaises qui lui sont affiliées, la **Fédération Syndicale Européenne des Services Publics (EPSU)**, exige que la France applique les dispositions de la directive 2003/88/CE et ses jurisprudences à l'ensemble des sapeurs-pompiers, professionnels et volontaires.

La directive européenne sur le temps de travail s'applique aux pompiers et il n'est pas envisageable de sortir par le biais d'une nouvelle directive spécifique les sapeurs-pompiers et d'autres agents sous couvert de spécificités pour amoindrir leurs garanties en termes de santé et de sécurité.

Document 6 : Extrait du CGCT : art. R1424-39

Article R1424-39

Modifié par Décret n°2022-557 du 14 avril 2022 - art. 1

Les centres d'incendie et de secours sont créés et classés par arrêté du préfet en fonction du schéma départemental d'analyse et de couverture des risques et du règlement opérationnel ainsi que du nombre et type de départ en intervention assurés selon les critères suivants :

- a) Les centres d'incendie et de secours assurant simultanément au moins un départ en intervention pour une mission de lutte contre l'incendie, deux départs en intervention pour une mission de secours et soins d'urgence aux personnes et un autre départ en intervention ;
- b) Les centres d'incendie et de secours assurant simultanément au moins un départ en intervention pour une mission de lutte contre l'incendie ou un départ en intervention pour une mission de secours et soins d'urgence aux personnes et un autre départ en intervention ;
- c) Les centres d'incendie et de secours assurant au moins un départ en intervention.

Chaque centre d'incendie et de secours dispose, selon la catégorie à laquelle il appartient, d'un effectif lui permettant au minimum d'assurer la garde et les départs en intervention dans les conditions ci-dessus définies. Cet effectif est fixé dans le respect des dispositions du schéma départemental d'analyse et de couverture des risques et du règlement opérationnel.

Les personnels de garde sont susceptibles de partir immédiatement en intervention ; les personnels d'astreinte sont susceptibles de partir en intervention dans un délai fixé par le règlement opérationnel.

Document 7 : Les personnels des services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) et de la sécurité civile. Des défis à relever, des perspectives à définir

Sur le recours accru aux SPV :

Le volontariat se trouve malgré lui pris dans le champ des débats relatifs au temps de travail des SPP. Le recours abusif au statut de volontaire pour compenser des postes de SPP pourrait amener les différentes juridictions administratives à assimiler les activités de SPV à une activité salariée et par voie de conséquence lui voir appliquer les mêmes règles de gestion notamment celles relatives au temps de travail (directive européenne 88-2003 du 4 novembre 2003, décret 2000-815 du 25 août 2000, décret 2001-623 du 12 juillet 2001 et décret 2001-1382 modifié du 31 décembre 2001). L'application de toutes ces règles au volontariat aurait comme conséquence la fin du modèle de sécurité civile français. C'est pour ces raisons qu'il est indispensable d'avoir recours raisonnable et respectueux au volontariat et que le SDIS de la Charente a mis en place un certain nombre de règles de gestion comme :

- Encadrer les doubles statuts SPP SPV pour que les activités de SPV soient réalisées uniquement dans des CIS volontaires ;*
- Ne pas masquer du temps de travail SPP sous le statut de SPV (gardes postées en CIS mixtes, formations diverses) ;*
- Ne pas employer des SPP sous statut volontaire pour des missions opérationnelles (feux de forêt, équipes spécialisées) ;*
- Limiter le nombre de gardes postées qu'un SPV peut réaliser dans un CIS mixtes pour s'assurer qu'il ne réalise pas autant, voire plus d'heures, qu'un SPP.*

En conséquence, le remplacement de SPP par des SPV serait contreproductif pour le développement du volontariat et pourrait même être relevé par les organismes en charge du contrôle des charges sociales car assimilable à du travail dissimulé ; d'autant plus que le décret 2009-1208 du 9 octobre 2009 permet maintenant au SDIS d'embaucher temporairement des SPV sous contrat afin de pallier l'absence d'agents permanents.

Il convient donc, dans les centres mixtes, de ne pas dévoyer le statut de SPV en y faisant un recours abusif.

Document 8 : Extrait du CGCT : art. R1424-42

Article R1424-42 du CGCT

Modifié par Décret n°2022-557 du 14 avril 2022 – art. 1

Le règlement opérationnel mentionné à l'article [L. 1424-4](#) est arrêté par le préfet, après avis du comité social territorial, de la commission administrative et technique des services d'incendie et de secours et du conseil d'administration.

Le règlement opérationnel prend en considération le schéma départemental d'analyse et de couverture des risques.

Ce règlement fixe les consignes opérationnelles relatives aux différentes missions des services d'incendie et de secours et détermine obligatoirement l'effectif minimum et les matériels nécessaires, dans le respect des prescriptions suivantes :

- a) Les missions de lutte contre l'incendie nécessitent au moins un engin pompe-tonne et six à huit sapeurs-pompiers ;
- b) Les missions de secours et soins d'urgence aux personnes nécessitent au moins un véhicule de secours et d'assistance aux victimes et trois ou quatre sapeurs-pompiers ;
- c) Pour les autres missions prévues par l'article [L. 1424-2](#), les moyens doivent être mis en œuvre par au moins deux sapeurs-pompiers.

Le règlement opérationnel détermine ceux des véhicules pour lesquels ces armements peuvent être différents de ceux définis ci-dessus.

Le règlement opérationnel est publié aux recueils des actes administratifs de la préfecture et du service d'incendie et de secours. Il est notifié à tous les maires du département.

Document 9 : Sensibilisation des employés communaux de la mairie d'Aubigny-sur-Nère au volontariat

La mairie d'Aubigny-sur-Nère a ouvert ses portes en début d'après-midi au SDIS du Cher dans le but de sensibiliser ses salariés aux problématiques liées autour de l'engagement de sapeur-pompier volontaire.

Après avoir communiqué en interne auprès des salariés sur cette réunion de présentation et de sensibilisation, environ 50 personnes étaient présentes pour rencontrer le Commandant Sébastien HERVE, Chef du Groupement Territorial Nord, le Capitaine Stéphane POUPART, Chef de centre d'Aubigny, le Sergent-chef Fredi RUSTEMI, Appui Territorial de ce bassin et Fabrice VILLOTTE, Chef du service du Développement du Volontariat.



En ouverture, Mme Laurence RENIER, Maire d'Aubigny a tenu à rappeler qu'elle était très attentive et sensible aux enjeux autour de la sécurité et souhaitait faciliter le recrutement des sapeurs-pompiers volontaires et ainsi contribuer à l'effort collectif et citoyen. Cette collectivité a toujours employé un ou plusieurs sapeurs-pompiers volontaires.

Une présentation des enjeux du schéma départemental de soutien et de développement du volontariat ainsi que quelques chiffres sur la situation locale ont été exposés avant d'expliquer le fonctionnement d'un centre de secours, la procédure de recrutement et les attentes envers les nouvelles recrues.

C'est avec plaisir que les intervenants ont répondu aux questions des participants.

Au final, 3 salariés ont décidé d'en savoir plus pour un possible engagement. Ce résultat est très encourageant et mérite de saluer cet engagement citoyen des salariés et de cette collectivité.

Document 10 : Avantages / employeurs SPV Pompier volontaire, un réel avantage pour son employeur

Par sa présence, le salarié ou l'agent sapeur-pompier volontaire contribue à la **sécurité de son entreprise**, car il est non seulement formé mais dispose également d'une expérience de lutte contre les sinistres. Il est aussi **un employé sur qui compter**, avec **l'esprit d'équipe, le sens des responsabilités, de l'initiative, de la rigueur...**

En effet, dans son entreprise, sa collectivité, ou son établissement public, le sapeur-pompier volontaire, est de fait **un guide et un conseiller précieux** du chef d'établissement dans **l'identification des risques et la mise en place des mesures de sécurité**. Il est surtout un **secouriste aguerri et recyclé** qui peut intervenir immédiatement en cas d'accident, auprès de ses collègues ou pour préserver l'outil de travail.

Cet « atout » sécurité par sa présence est un **argument fort de sécurité**, une **preuve d'attitude préventive** que l'entreprise peut mettre en avant dans ses relations avec les assureurs, la CARSAT ou l'inspection du travail...

AVANTAGES SECURITE

Disposer d'un sapeur-pompier au sein de son entreprise ou de sa Collectivité, c'est bénéficier :

- d'un agent de prévention et de sécurité :

Un sapeur-pompier volontaire est un guide et un conseiller précieux du chef d'établissement dans l'identification des risques et de la mise en place des mesures de sécurité.

- d'un secouriste expérimenté et recyclé :

Un sapeur-pompier volontaire est un agent qui peut intervenir immédiatement en cas d'accident, auprès de ses collègues sur son lieu de travail.

Au-delà de ses qualifications, c'est surtout un acteur du secours d'urgence aux personnes qui dispose d'une véritable expérience des gestes de premiers secours car il a été confronté à des accidents et malaises de toute nature, à l'occasion des multiples interventions.

- d'un agent de sécurité incendie expérimenté et recyclé :

Un sapeur-pompier volontaire est un agent qui peut intervenir immédiatement en cas d'incendie au sein de votre entreprise ou sa collectivité, pour la sauvegarde de ses collègues et de son lieu de travail.

Au-delà de ses qualifications, c'est un acteur de lutte contre les sinistres qui a été confronté à de véritables incendies, aux risques des fumées et qui maîtrise les actions de sauvetage.

- **d'un atout de sécurité:**

La présence d'un sapeur-pompier volontaire est un argument fort de sécurité, une preuve d'attitude préventive que l'entreprise ou la collectivité peut mettre en avant dans ses relations avec les assureurs, la CARSAT, l'inspection du travail...

- **d'un employé formé et formateur :**

Le salarié ou l'agent sapeur-pompier volontaire dispose peut-être déjà de formations sécurité liées à votre activité et peut aussi être acteur de la formation des autres personnels.

- **de compétences officiellement reconnues :**

Tout sapeur-pompier volontaire exerçant depuis au moins trois ans et titulaire de la formation aux activités de premiers secours en équipe, peut prétendre à faire reconnaître les compétences qu'il exerce au sein du service départemental d'incendie et de secours pour obtenir la mention complémentaire « sécurité civile et d'entreprise », diplôme de niveau V de la nomenclature interministérielle des niveaux de formation.

Celle-ci, en dehors des formations initiales et continues, peut être obtenue par la validation des acquis de l'expérience dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Autant de plus-values par les compétences acquises par le salarié de l'entreprise, l'agent de la collectivité ou de l'établissement public, dans le cadre de sa formation et de ses activités opérationnelles.

C'est aussi un employé sur qui compter, avec l'esprit d'équipe, le sens des responsabilités, de l'initiative, de la rigueur, de la combativité...

Autant de qualités recherchées par les employeurs chez leurs salariés.

Document 11 : Extraits du règlement opérationnel du SDIS 37

Annexe 5. Armement des engins opérationnels courants

Type d'engin	Missions	Effectif réglementaire	Qualifications réglementaires	Observations	Effectif de reconnaissance et secours immédiat (ERSI)
B.E.A		2	CO BEA + CA MEA (qualif BEA)	qualifications spécifiques en interne au SDIS 37	/
C.C.F.L	mission FEL	4	COD 2 / CA 1 EQ (qualif FEL ou FDF)	FEL : qualif spécifique en interne au SDIS 37	3
	requalif FDF	4	COD 2 / FDF 2		/
	mission OD	3	COD 1 / CA OD		/
C.C.F.M	mission FEL	4	COD 2 / CA 1 EQ (qualif FEL ou FDF)		3
	requalif FDF	4	COD 2 / FDF 2		/
	mission porteur d'eau	2	COD 1 / CA OD		/
	mission OD	3	COD 1 / CA OD		/
C.C.F.S	mission FEL	3	COD 2 / CA 1 EQ (qualif FEL ou FDF)		/
	requalif FDF	3	COD 2 / FDF 2		/
	mission porteur d'eau	2	COD 1 / CA OD		/
	mission OD	3	COD 1 / CA OD		/
C.C.R.L	mission FEL	4	COD 2 / CA 1 EQ (qualif FEL ou FDF)		3
	mission INC	6	COD 1 / CA TE		3
	mission INC	4	COD 1 / CA 1 EQ	art 48 du RO	3
	mission OD	3	COD 1 / CA OD		/
C.C.R.M	mission FEL	4	COD 2 / CA 1 EQ (qualif FEL ou FDF)		3
	mission INC	6	COD 1 / CA TE		3
	mission INC	4	COD 1 / CA 1 EQ		3
	requalif FDF	4	COD 2 / FDF 2		/
	mission OD	3	COD 1 / CA OD		/
C.C.R	mission FEL	4	COD 2 / CA 1 EQ (qualif FEL ou FDF)		3
	mission INC	6	COD 1 / CA TE		3
	mission INC	4	COD 1 / CA 1 EQ		3
	requalif FDF	4	COD 2 / FDF 2		/

	mission OD	3	COD 1 / CA OD		/
C.M.E.G.P		3	COD 1 + CA TE		2
C.S.L		2	COD 4		2
D.A.T.T		3	COD 2 + CA OD		2
E.P.S / E.P.C		2	COD 6 / CA MEA		/
F.P.T		8	COD 1 / CA TE	Départs type particuliers	6
		6	COD 1 / CA TE		3
		4	COD 1 / CA TE CA 1 EQ pour CIS SPV		3
F.P.T.L		6	COD 1 / CA TE		3
		4	COD 1 / CA 1 TE		3
F.P.T.L.O.D	mission OD	3	COD 1 / CA OD		/
	mission INC	6	COD 1 / CA TE		3
		4	COD 1 / CA TE		3
F.P.T.S.R	mission SR	4	COD 1 / CA SR	(6 pour AVP TRAM avec CA TE)	3
	mission INC	8	COD 1 / CA TE	Départs type particuliers	6
		6	COD 1 / CA TE		3
		4	COD 1 / CA TE CA 1 EQ pour CIS SPV		3
	mission OD	3	COD 1 / CA OD		/
SAC PS		3	CA SAP		2
V.P.M.A		3	CA SAP		2
V.L.		1	/	tout type de mission	/
V.L.T.T	mission FEL	1	COD 2 VLTT		/
	mission OD	2	COD 2 VLTT / CA OD		1
V.P.Ce		3	/		2
V.P.C		2	/		/
V.P.I	mission INC	4	COD 1 / CA 1 EQ	art 48 du RO	3
	mission FEL	4	COD 1 / CA 1 EQ (qualif FEL ou FDF)		3
	mission OD	3	COD 1 / CA OD		/
V.P.R		2			
		3	CA OD	ascenseur	/
V.S.A.V		3	CA SAP	(ERSI sauf CIS agglomération, voies rapides et INC)	2
V.S.R.		3	CA SR	(engin de réserve)	/
V.S.R.S		6	CA TE	(notion de désincarcération lourde, multiples et tram)	3
V.S.R.S		4	CA SR		3

Annexe 9. Glossaire

AASC	Association Agrée de Sécurité Civile
ANTARES	Adaptation Nationale des Transmissions Aux Risques Et aux Secours
ARS	Agence Régionale de Santé
BEA	Bras Elévateur Articulé
BIM	Bulletin d'Information Média
BRQ	Bulletin de Renseignements Quotidien
CASDIS	Conseil d'Administration du Service Départemental d'Incendie et de Secours
CATSIS	Commission Administrative et Technique des Services d'Incendie et de Secours
CCDSPV	Comité Consultatif Départemental des Sapeurs-Pompiers Volontaires
CCFL	Camion-Citerne Feux de Forêts Léger
CCFM	Camion-Citerne Feux de Forêts Moyen
CCFS	Camion-Citerne Feux de Forêts Super
CCGC	Camion-Citerne Grande Capacité
CCRL	Camion-Citerne Rural Léger
CCRM	Camion-Citerne Rural Moyen
CETRA	Centre de Traitement et de Régulation de l'Alerte
CHRU	Centre Hospitalier Régional Universitaire
CGCT	Code Général des Collectivités Territoriales
CIAM	Convention Interdépartemental d'Assistance Mutuelle
CIC	Centre d'Information et de Commandement de la police
CIL	Chef d'Incident Local
CIS	Centre d'Incendie et de Secours
CMEGP	Camion Mousse Eau Grande Puissance
CNFPT	Centre National de la Fonction Public Territoriale
COD	Centre Opérationnel Départemental (Préfecture)
CODERST	Conseil Départemental de l'Environnement et des Risques Sanitaires et Technologiques
CODIS	Centre Opérationnel Départemental d'Incendie et de Secours
COM	COMMunication
CORG	Centre d'Opérations et de Renseignement de la Gendarmerie
COS	Commandant des Opérations de Secours
COZ	Centre Opérationnel de Zone
CPI	Centre de Première Intervention
CRRA	Centre de Réception et Régulation des Appels
CRSS	Compte Rendu de Sortie de Secours
CS	Centre de Secours
CSP	Centre de Secours Principal
CT	Conseiller Technique
CTA	Centre de Traitement de l'Alerte
DATT	Dévidoir Automobile Tout Terrain
DDA	Directeur Départemental Adjoint
DD SIS	Directeur Départemental du Service d'Incendie et de Secours
DFCI	Défense des Forêts Contre l'Incendie
DPS	Dispositif Prévisionnel de Sécurité

DSM	Directeur des Secours Médicaux
DOS	Directeur des Opérations de Secours
ECASC	ECole d'Application de Sécurité Civile
ENSOSP	Ecole Nationale Supérieure des Officiers Sapeurs-Pompiers
EPC	Echelle Pivotante Combinée
EPI	Equipement de Protection Individuel
EPS	Echelle Pivotante Séquentielle
ER	Etablissement Répertoire
ERP	Etablissement Recevant du Public
ERSI	Effectif de Reconnaissance et de Secours Immédiat
ETARE	ETAbblissement REpertoire
FEL	Feu d'Espace Libre
FIT	Fiche d'Instruction Technique
FMO	Fiche de Mission Opérationnelle
FPO	Fiche de Procédure Opérationnelle
FPT	Fourgon Pompe Tonne
FPTL	Fourgon Pompe Tonne Léger
FPTLOD	Fourgon Pompe Tonne Léger Opération Diverses
FPTSR	Fourgon Pompe Tonne Secours Routier
GF	Groupement Formation
GNR	Guide National de Référence
GPPR	Groupement Prévision et Prévention des Risques
GOC	Gestion Opérationnel de Commandement
GOP	Groupement Opérations et Prospectives
COPG	Commandant des Opérations de Police ou Gendarmerie
GSIC	Groupement Système d'Information et de Communication
GT	Groupement Territorial
ICPE	Installation Classée pour la Protection de l'Environnement
INPT	Infrastructure Nationale Partageable des Transmissions
ISP	Infirmier de Sapeur-Pompier
ITO	Instruction Technique Opérationnelle
ITSP	Indisponibilité de Transporteurs Sanitaires Privés
MSP	Médecin Sapeur-Pompier
NAC	Nouveaux Animaux de Compagnie
NIO	Note d'Information Opérationnelle
NRBC	Nucléaire Radiologique Biologique Chimique
OBDSIC	Ordre Base Départemental des Systèmes d'Information et de Communication
OBNSIC	Ordre Base National des Systèmes d'Information et de Communication
OCO	Opérateur de Coordination Opérationnel
OCT	Ordre Complémentaire des Transmissions
ODL	Officier De Liaison
OFFSIC	OFFicier chargé des Systèmes d'Information et de Communication
OTAU	Opérateur de Traitement des Appels d'Urgences
PEX	Partage d'EXpérience
PISU	Protocoles Infirmiers de Soins d'Urgence

PMA	Poste Médicale Avancé
POI	Plan d'Opération Interne
POJ	Potentiel Opérationnel Journalier
PPI	Plan Particulier d'Intervention
PPRN	Plan Particulier des Risques Naturels
PPRT	Plan Particulier des Risques Technologiques
RETEX	RETour d'EXpérience
RCCI	Recherche des Causes et Circonstances d'Incendie
RO	Règlement Opérationnel
SAMU	Service d'Aide Médicale Urgente
SDACR	Schéma Départemental d'Analyse et des Couverture de Risques
SDIS	Service Départemental d'Incendie et de Secours
SGA	Système de Gestion de l'Alerte
SGO	Système de Gestion Opérationnelle
SIC	Systèmes Information et de Communication
SIS	Services d'Incendie et de Secours
SMUR	Service Mobile d'Urgence et de Réanimation
SPP	Sapeur-Pompier Professionnel
SPV	Sapeur-Pompier Volontaire
SSO	Soutien Sanitaire Opérationnel
SSSM	Service de Santé et de Secours Médical
VLPC	Véhicule de Liaison Poste de Commandement
VLR	Véhicule de Liaison Radio
VPC	Véhicule Poste de Commandement
VPI	Véhicule Première Intervention
VPMA	Véhicule Poste Médical Avancé
VSAV	Véhicule de Secours et d'Assistance aux Victimes
VSS	Véhicule de Soutien Sanitaire
VTU	Véhicule Tout Usage