



Sapeurs-Pompiers de Meurthe-Et-Moselle

Présentation des enjeux d'une
convention relative
à la disponibilité des SPV





Preambule

Les sapeurs-pompiers volontaires en quelques chiffres

En **2025**, les sapeurs-pompiers de Meurthe-et-Moselle ont effectué **47 161** interventions.

78% des sapeurs-pompiers sont des sapeurs-pompiers volontaires. Ils sont **1 881** et sont repartis dans les **68** centres d'incendie et de secours.

Ils constituent l'essentiel du potentiel humain sur lequel repose le dispositif **de sécurité civile Français**. Ce modèle de secours **unique au monde** garanti un secours de qualité, rapide, en tout point du territoire à un coût maîtrisé.

En Meurthe-et-Moselle, les sapeurs-pompiers volontaires contribuent à la réalisation de près de **54,6%** des interventions réalisées par le SDIS 54. Les sapeurs-pompiers volontaires sont:

- En complément des sapeurs-pompiers professionnels en milieu urbain
- En mixité en milieu périurbain
- En exclusivité en milieu rural

Le sapeur-pompier
volontaire est une
force pour l'employeur



Preamble

Quelques repères concernant le statut du sapeur-pompier volontaire

Un statut spécifique d'engagé citoyen:

- Chaque sapeur-pompier volontaires (SPV) doit concilier son engagement avec sa vie professionnelle et vie familiale
- Chaque SPV bénéficie d'une **formation initiale** adaptée aux missions exercées dans son centre de secours
- Activité **non salariée** mais dans des conditions qui lui sont propres (Le code du travail comme le statut de la fonction publique ne lui sont pas applicables)
- Chaque SPV doit suivre ensuite une **formation continue** et de perfectionnement tout au long de son engagement
- L'activité de sapeur-pompier volontaire donne lieu à la **perception d'indemnités non imposables**
- Ils bénéficient d'une protection sociale spécifique et d'une **prestation de fidélisation annuelle** versée au moment de leur cessation d'activité au delà de 15 ans de service et à partir de 55 ans

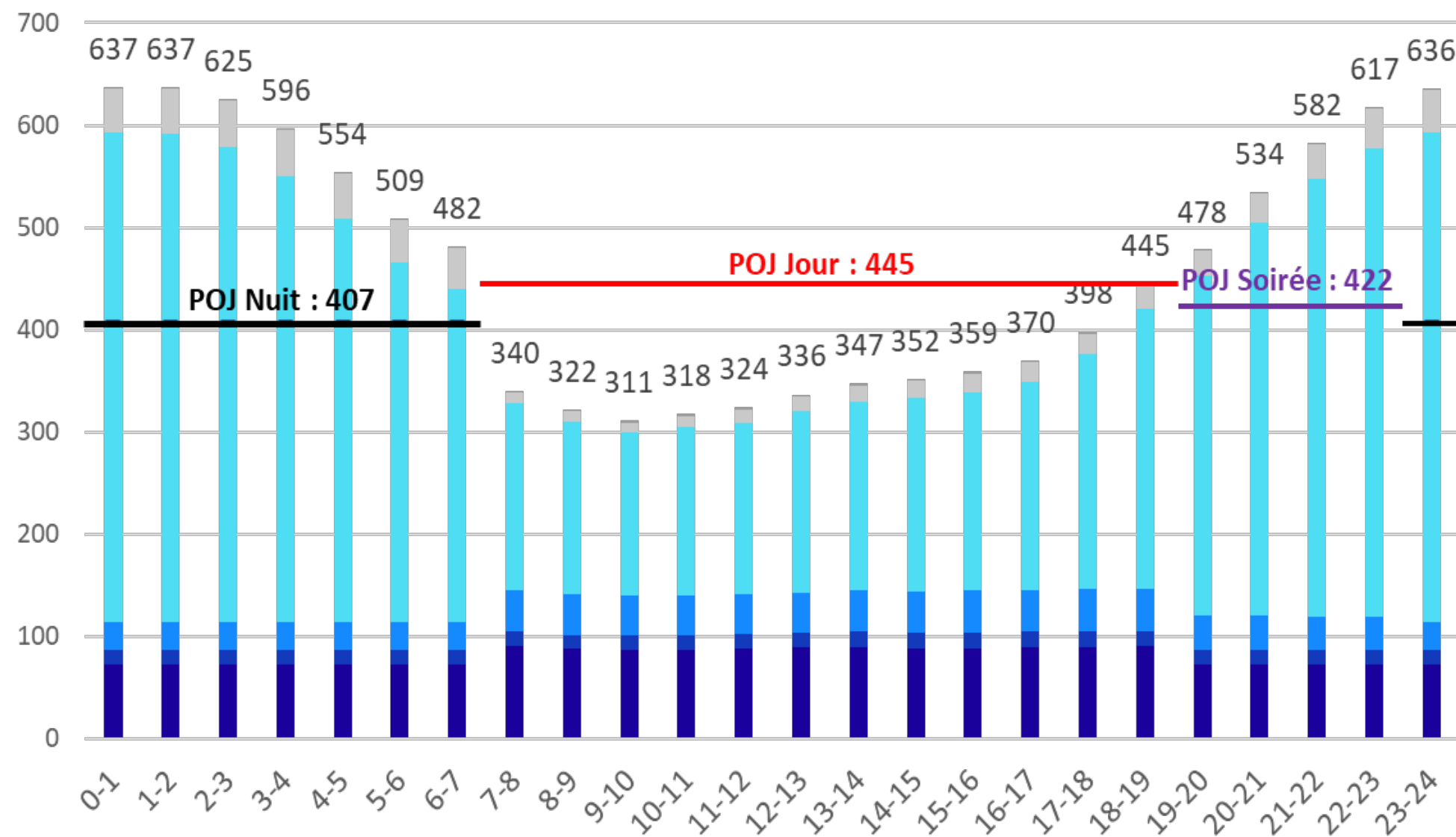
Le sapeur-pompier
volontaire est une
force pour l'employeur

En conclusion, le **sapeur-pompier volontaire** est porteur de valeurs et d'une éthique. Il a le sens du travail en équipe, des responsabilités et de la solidarité, **c'est une force pour l'employeur.**

2) Une disponibilité fragile en journée

3 périodes se distinguent :

- 7h à 19h = activité +++ et dispo SPV ---
- 19h à 23h = activité ↘ et dispo SPV ↗
- 23h à 7h = activité – et dispo SPV +++



Le sapeur-pompier
volontaire est une
force pour l'employeur



Focus sur la convention relative à la disponibilité des SPV

La convention de disponibilité signée par l'employeur et le SDIS permet de préciser et d'encadrer les conditions de départ en intervention ou les temps de formation. Une sécurité pour l'employeur, une garantie pour l'agent de pouvoir exercer sa mission sans déroger à ses obligations professionnelles. La démarche est simple, flexible et modulable, et s'adapte aux besoins spécifiques de la collectivité.

Présentations des modalités :

L'employeur choisit les modalités opérationnelles:

- ☐ **Option 1** : Disponibilité opérationnelle autonome
- ☐ **Option 2** : Disponibilité opérationnelle limitée
- ☐ **Option 3** : Disponibilité opérationnelle exceptionnelle
- ☐ **Option 4** : Indisponibilité opérationnelle
- ☐ Dans le cadre des **options 1, 2, 3**, l'entreprise autorise le sapeur-pompier volontaire à se rendre disponible lors des périodes de télétravail à son domicile, dans tout autre lieu autorisé par l'employeur, ou dans les locaux du SDIS de Meurthe-et-Moselle sous réserve d'une autorisation préalable.

Le sapeur-pompier
volontaire est une
force pour l'employeur



Focus sur la convention relative à la disponibilité des SPV

L'employeur choisit les modalités de formation suivantes

- ☐ L'employeur autorise le sapeur-pompier volontaire à s'absenter sur son temps de travail pour se former **et détermine le nombre de jours d'absences:**

La durée des autorisations d'absence pour formation est fixée à : jours

- ☐ L'employeur n'autorise pas le sapeur-pompier volontaire à s'absenter sur son temps de travail pour se former.
- ☐ L'employeur accorde la possibilité de reporter sur l'année suivante les jours d'absences autorisés non utilisés dans l'année en cours dans la limite : jours.
- ☐ Le report des jours d'absence autorisés non utilisés n'est pas autorisé.

L'employeur choisit les modalités d'indemnisation suivantes :

- ☐ L'employeur demande à percevoir les indemnités en lieu et place du sapeur-pompier volontaire dans le cadre du principe de subrogation.

Cette demande de subrogation s'applique :

- ☐ Aux actions de formation effectuées sur le temps de travail.
- ☐ Aux interventions effectuées sur le temps de travail.
- ☐ L'employeur ne demande pas à percevoir les indemnités en lieu et place du sapeur-pompier volontaire.

Le sapeur-pompier
volontaire est une
force pour l'employeur



Les avantages pour l'employeur

les avantages pour l'employeur :

- Un atout sécurité : l'employé peut intervenir en cas d'accident auprès de ses collègues,
- Un employé formé et formateur,
- Un expert en matière de sécurité de prévention et sécurité,
- Une réduction de la prime d'assurance incendie,
- Exonération des charges sociales pour les employeurs (soumis à des conditions)
- Perception des indemnités de son employé en cas de maintien de sa rémunération et des avantages afférents durant son absence.
- Se voir attribuer le label “ employeur partenaire des sapeurs-pompiers ”. Ainsi l'employeur peut utiliser le logo concerné notamment dans ses supports de communication et sur ses réseaux sociaux pendant la durée de validité du label. Le label peut même constituer une référence susceptible d'être valorisée dans le cadre des marchés publics.

Le sapeur-pompier volontaire est porteur de valeurs et d'une éthique. Il a le sens du travail en équipe, des responsabilités et de la solidarité. C'est une force pour l'employeur.

Le sapeur-pompier
volontaire est une
force pour l'employeur