

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Le Ministre

Paris, le **22 AOUT 2019**

Le ministre de l'intérieur

à

Messieurs les directeurs départementaux des services d'incendie et de secours
sous-couvert de Mesdames et Messieurs les préfets

NOR : INTE1921745C

Objet : Dispositif d'engagement différencié de sapeurs-pompiers volontaires
au sein des services d'incendie et de secours

Réf. : - Code de la sécurité intérieure, notamment le chapitre III du titre II du livre VII ;
- Arrêté du 6 juin 2013 modifié relatif aux activités pouvant être exercées par les sapeurs-pompiers volontaires ;
- Arrêté du 6 mai 2000 modifié fixant les conditions d'aptitude médicale des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires et les conditions d'exercice de la médecine professionnelle et préventive au sein des services départementaux d'incendie et de secours (S.D.I.S.) ;
- Plan d'action 2019-2021 pour les sapeurs-pompiers volontaires - Mesures n° 8 et 9.

P.J. : Une annexe.

Le plan d'action pour le volontariat, arrêté pour les années 2019-2021, comprend 37 mesures et vise trois objectifs :

- susciter et dynamiser le recrutement de sapeurs-pompiers volontaires (S.P.V.) ;
- fidéliser les effectifs existant en facilitant leur engagement ;
- fixer et diffuser des bonnes pratiques en matière de volontariat.

Afin de susciter et dynamiser le recrutement de S.P.V., deux mesures concernent spécifiquement le domaine opérationnel :

- « maintenir la lutte contre les incendies comme une mission essentielle des S.P.V., mais ne plus en faire un postulat pour le recrutement (mesure n° 8) » ;

- « créer un choc de recrutement en systématisant la possibilité de contracter un engagement différencié à tous les S.P.V. recrutés, en particulier pour le secours d'urgence aux personnes, et en adaptant les conditions d'aptitude aux missions qui seront réellement exercées, en particulier pour le secours d'urgence aux personnes (S.U.A.P.) (mesure n° 9) ».

La mise en place d'engagements différenciés, autrement dit des engagements de sapeurs-pompiers volontaires n'exerçant que certaines des activités opérationnelles dévolues aux services d'incendie et de secours, permet de répondre efficacement à ces deux mesures. Typiquement, l'engagement différencié peut permettre à un sapeur-pompier volontaire d'exercer uniquement l'activité de S.U.A.P.

Dans un contexte où le S.U.A.P. représente aujourd'hui 84 % des interventions et où les évolutions socio-économiques ont pu conduire à éloigner le lieu de travail des sapeurs-pompiers volontaires de leur lieu d'habitation, réduisant par là-même leur disponibilité diurne, les possibilités d'engagement différencié prennent tout leur sens et doivent ainsi être développées.

A cet égard, il apparaît utile de rappeler le cadre réglementaire permettant la mise en place de ce dispositif, ainsi que diffuser les préconisations et bonnes pratiques issues des retours d'expérience des services d'incendie et de secours.

1. Le cadre réglementaire de l'engagement différencié

Le code de la sécurité intérieure, ainsi que les arrêtés du 6 mai 2000 et du 6 juin 2013 cités en référence, contiennent d'ores et déjà des dispositions qui permettent la mise en œuvre d'engagements différenciés.

En particulier, l'article R. 723-16 du code de la sécurité intérieure précise que la formation dont bénéficie le sapeur-pompier volontaire comprend une formation initiale adaptée aux missions effectivement confiées au sapeur-pompier volontaire et nécessaire à leur accomplissement.

A cette fin, l'arrêté du 6 juin 2013 indique que le sapeur-pompier volontaire est susceptible d'exercer quatre catégories d'activités opérationnelles de tronc commun : les activités incendie, les activités de secours aux personnes, les activités de secours routier et les activités de protection des personnes, des biens et de l'environnement.

De ce fait, un engagement différencié consiste à exercer non pas la totalité, mais de une à trois de ces activités. Ainsi, après avoir suivi la formation correspondante, le sapeur-pompier volontaire est autorisé à exercer l'activité pour laquelle il a été formé, sans devoir être préalablement formé à toutes les activités existantes des services d'incendie et de secours.

Cet engagement différencié ne remet nullement en cause les conditions d'avancement des sapeurs-pompiers volontaires. L'arrêté du 6 juin 2013 permet, en effet, de maintenir pour les sapeurs-pompiers volontaires ayant souscrit un engagement différencié, des possibilités d'avancement analogues à l'engagement classique, du grade de sapeur à celui d'adjudant, voire de lieutenant.

Par ailleurs, et afin d'adapter les conditions d'aptitude médicale aux activités opérationnelles exercées, l'arrêté du 6 mai 2000 modifié prévoit un profil médical moins exigeant pour l'engagement différencié (profil D), dès lors qu'il ne concerne pas les activités incendie.

2. Les préconisations issues des retours d'expérience

Plusieurs services d'incendie et de secours ont mis en place des engagements différenciés, dédiés particulièrement à l'activité de S.U.A.P., et il ressort de leurs retours d'expérience plusieurs préconisations, adaptables aux circonstances territoriales.

En premier lieu, l'engagement différencié peut répondre à trois enjeux majeurs des services d'incendie et de secours.

Il peut s'agir, d'une part, d'élargir les viviers de recrutement en permettant à des candidats potentiels, intéressés uniquement pour répondre par exemple aux missions de S.U.A.P. pour des raisons personnelles ou de disponibilité réduite pour suivre une formation complète, de devenir sapeurs-pompiers volontaires. Cet engagement différencié n'exclut pas, par ailleurs, une transition progressive vers un engagement toutes missions, sous réserve de remplir la condition d'aptitude médicale adéquate et de suivre la formation complémentaire correspondant à la nouvelle activité exercée.

Ces nouveaux viviers sont notamment les femmes. Les femmes représentent aujourd'hui 16 % des effectifs de sapeurs-pompiers au sein des services d'incendie et de secours, contre 28 % dans la police nationale, 23 % dans l'armée de l'air, 18 % dans la gendarmerie, 14 % dans la marine nationale et 10 % dans l'armée de terre. Cela étant, il convient d'observer que la majorité des femmes sapeurs-pompiers sont affectées dans des unités opérationnelles comparativement à ces autres corps. Aussi, le développement de l'engagement différencié peut être de nature à favoriser l'engagement des femmes en s'adaptant à leurs aspirations opérationnelles.

L'engagement différencié permet, d'autre part, l'engagement de candidats ou la poursuite de l'engagement de sapeurs-pompiers volontaires en activité, présentant un profil ou des difficultés médicales temporaires ou durables, incompatibles avec un engagement toutes missions. Il est à noter qu'en dehors de ce cas de difficultés médicales, les demandes de transition d'engagement toutes missions de sapeurs-pompiers en activité vers un engagement différencié restent marginales.

Il peut s'agir, dans la continuité et en outre, d'optimiser la couverture opérationnelle. Ainsi, ce dispositif peut être mis en œuvre pour augmenter le potentiel opérationnel journalier des centres d'incendie et de secours en matière de S.U.A.P., soit dans des secteurs ruraux où la seule ressource humaine disponible en journée ne souhaite pas exercer toutes les activités, soit dans des secteurs urbains à forte activité dans lesquels les sapeurs-pompiers sont affectés à un piquet fixe.



En deuxième lieu, l'instauration de l'engagement différencié appelle une phase de réflexion sur la politique d'avancement des sapeurs-pompiers volontaires ayant souscrit ce type d'engagement, ainsi que sur leur proportion au sein des centres d'incendie et de secours. Cette démarche participe à leur intégration durable au sein des effectifs et à la cohérence des potentiels opérationnels journaliers au regard des qualifications nécessaires à l'armement des engins. A cet égard, il apparaît nécessaire de s'assurer d'un équilibre en matière de sollicitation opérationnelle entre les sapeurs-pompiers volontaires engagés toutes missions et ceux ayant un engagement différencié.

En troisième lieu, la mise en place de l'engagement différencié est propice à l'institution d'une phase d'expérimentation, notamment avec des centres d'incendie et de secours en difficulté de disponibilité, surtout en période diurne. Cette expérimentation, en règle générale instituée sur un périmètre géographique restreint, permet de mesurer l'intérêt du dispositif avant, éventuellement, de l'ajuster, de l'élargir et de le généraliser.

En dernier lieu, l'engagement différencié doit nécessairement s'appuyer sur une stratégie de communication interne et externe, assurée par un encadrement qui aura été préalablement sensibilisé et convaincu de l'intérêt de la démarche.

La communication interne vise notamment les sapeurs-pompiers volontaires en activité, l'encadrement intermédiaire, le comité consultatif départemental des S.P.V. et le conseil d'administration du S.D.I.S. Elle permet d'assurer une meilleure application du dispositif et de surmonter certains freins culturels. Sur ce dernier point, une communication axée sur la finalité opérationnelle de l'engagement différencié soulignant, par exemple en matière de S.U.A.P., que le cadre de l'expérimentation ou de la mise en place du dispositif vient en complément du système existant afin d'améliorer la réponse opérationnelle tout en élargissant le vivier d'engagement potentiel, a pu garantir une large acceptabilité.

La communication externe mérite d'être ciblée afin d'élargir les viviers d'engagement. Cette communication se doit d'être le plus fidèle reflet possible des missions exercées par les sapeurs-pompiers. A cet égard, elle gagne en efficacité en s'abstenant de véhiculer des prérequis ou qualités éloignés de la réalité de l'activité de sapeurs-pompiers risquant de dissuader les candidats éventuels.

Les retours d'expérience des S.D.I.S. ayant mis en place l'engagement différencié seront mis à disposition sur un outil collaboratif destiné aux correspondants volontariat des S.D.I.S.

Aussi, et dès lors que cet engagement différencié est en mesure de répondre tout à la fois à des nécessités opérationnelles identifiées, à la pérennisation du volontariat, il est essentiel que ce mode d'engagement de sapeurs-pompiers volontaires soit développé au sein des services d'incendie et de secours.

La mise en place de ce dispositif sera évaluée à partir de 2020 afin d'en mesurer précisément les impacts sur la couverture opérationnelle et sur le développement des effectifs de sapeurs-pompiers volontaires.

Vous voudrez bien me tenir informé de toute difficulté rencontrée dans la mise en œuvre de cette circulaire et, le cas échéant, me proposer des modifications permettant d'optimiser la mise en place de cet engagement différencié.



Christophe CASTANER

ANNEXE

1. Principales dispositions du code de la sécurité intérieure (C.S.I.) et de l'arrêté du 6 juin 2013 modifié relatif aux activités pouvant être exercées par les sapeurs-pompiers volontaires, permettant la mise en œuvre d'un engagement différencié

Article R. 723-11 du C.S.I. : « Les sapeurs-pompiers volontaires sont engagés au grade de sapeur de 2e classe (...) ».

Article R. 723-15 du C.S.I. : « Le premier engagement comprend une période probatoire, permettant l'acquisition de la formation initiale, qui ne peut être inférieure à un an ni supérieure à trois ans ».

Article R. 723-16 du C.S.I. : « La formation dont bénéficie le sapeur-pompier volontaire comprend :

1° Une formation initiale adaptée aux missions effectivement confiées au sapeur-pompier volontaire et nécessaire à leur accomplissement (...) ».

Article 3 de l'arrêté du 6 juin 2013 : « Le sapeur-pompier volontaire est susceptible d'exercer quatre catégories d'activités opérationnelles de tronc commun : Les activités de secours à personnes ; Les activités de secours routier ; Les activités de protection des personnes, des biens et de l'environnement ; Les activités incendie ».

Article R. 723-17 du C.S.I. : « Les sapeurs de 2e classe reçoivent l'appellation de sapeurs de 1re classe dès l'acquisition de la formation initiale et la fin de leur période probatoire ».

Article 15 de l'arrêté du 6 juin 2013 : « La formation nécessaire pour la fin de la période probatoire du sapeur est définie par le président du conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours après avis du comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires. Pour les équipiers, elle comprend au minimum la formation exigée pour réaliser en qualité d'équipier l'une des activités prévues à l'article 3 ».

Article R. 723-18 du C.S.I. : « Les sapeurs volontaires qui justifient d'au moins trois années d'ancienneté et qui ont acquis les compétences correspondant aux formations définies par arrêté du ministre chargé de la sécurité civile peuvent être nommés caporal ».

Article 17 de l'arrêté du 6 juin 2013 : « La formation prévue à l'article R. 723-18 du code de la sécurité intérieure permettant la nomination au grade de caporal est celle permettant d'exercer au moins une des activités d'équipier ».

Article R. 723-19 du C.S.I. : « Les caporaux de sapeurs-pompiers volontaires qui ont accompli trois années dans leur grade et qui ont acquis les compétences correspondant aux formations définies par arrêté du ministre chargé de la sécurité civile peuvent être nommés sergent ».

Article 18 de l'arrêté du 6 juin 2013 : « La formation prévue à l'article R. 723-19 du code de la sécurité intérieure permettant la nomination au grade de sergent est celle permettant d'exercer au moins une des activités de chef d'équipe ».

Article R. 723-20 du C.S.I. : « Les sergents de sapeurs-pompiers volontaires qui ont accompli six années dans leur grade et qui ont acquis les compétences correspondant aux formations définies par arrêté du ministre chargé de la sécurité civile peuvent être nommés adjudant.

Pour assurer la bonne organisation des secours, le conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours peut décider, après avis du comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires institué à l'article R. 1424-23 du code général des collectivités territoriales, de réduire la durée prévue à l'alinéa précédent, dans la limite de deux ans. Cette durée est ramenée à deux ans lorsque l'intéressé exerce les fonctions de chef de centre ou d'adjoint au chef de centre ».

Article 19 de l'arrêté du 6 juin 2013 : « La formation prévue à l'article R. 723-20 du code de la sécurité intérieure permettant la nomination au grade d'adjudant est celle permettant d'exercer au moins une des activités de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe ».

Article R. 723-25 du C.S.I. : « Les sapeurs-pompiers volontaires qui ont accompli deux années en qualité de sous-officier et qui ont acquis les compétences correspondant aux formations définies par arrêté du ministre chargé de la sécurité civile peuvent être nommés lieutenant sur proposition du directeur départemental des services d'incendie et de secours (DDISIS), après avis du comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires (CCDS.P.V), sous réserve des nécessités du service ».

Article 20 de l'arrêté du 6 juin 2013 : « La formation prévue à l'article R. 723-25 du code de la sécurité intérieure permettant la nomination au grade de lieutenant est celle permettant d'exercer au moins une des activités de chef d'agrès d'un engin comportant une équipe dans au moins un des domaines d'activités définis à l'article 3 du présent arrêté ».

2. Principales dispositions de l'arrêté du 6 mai 2000 modifié fixant les conditions d'aptitude médicale des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires et les conditions d'exercice de la médecine professionnelle et préventive au sein des services départementaux d'incendie et de secours, permettant la mise en œuvre d'un engagement différencié.

Article 9 de l'arrêté du 6 mai 2000 : « Pour être déclaré apte à un premier emploi de sapeur-pompier professionnel ou à un premier contrat de sapeur-pompier volontaire du service civil, le candidat doit remplir les conditions médicales correspondant au minimum à un profil B.

Pour être déclaré apte à un premier engagement de sapeur-pompier volontaire :

1° Pour un sapeur-pompier volontaire toute mission : profil B ;

2° Pour un sapeur-pompier volontaire hors incendie et pour un sapeur-pompier professionnel ou volontaire appartenant au service de santé et de secours médical du service départemental d'incendie et de secours, le profil seuil exigé est le profil D ».

Article 10 de l'arrêté du 6 mai 2000 : « Pour être maintenu en activité opérationnelle, les profils seuils exigés sont les suivants :

1° Pour un sapeur-pompier professionnel ou volontaire toute mission :

Jusqu'à trente-neuf ans, profil B ;

De quarante à quarante-neuf ans, profil C ;

Après quarante-neuf ans, profil D ;

2° Pour un sapeur-pompier volontaire hors incendie et pour un sapeur-pompier professionnel ou volontaire appartenant au service de santé et de secours médical du service départemental d'incendie et de secours, le profil seuil exigé est le profil D (...) ».