



Envoyé en préfecture le 30/06/2025

Reçu en préfecture le 30/06/2025

Publié le

ID : 077-217703057-20250623-D\_80\_2025-DE

Département de SEINE-ET-MARNE



## CONVENTION CADRE DEPARTEMENTALE

**SDIS77**

**Commune de Montereau-Fault-Yonne**

### **Démarche de soutien à la politique du volontariat chez les sapeurs-pompiers**

Entre les soussignés :

**Le service départemental d'incendie et de secours de Seine-et-Marne**, organisme de formation agréé pour la formation professionnelle,

N° déclaration : 1177P001277  
N° Siret : 287 708 317 00014  
Code NAF : 752J  
56 avenue de Corbeil, BP 70109, 77001 MELUN cedex

Représenté par **Madame Isoline GARREAU**, Présidente du conseil d'administration du service d'incendie et de secours de Seine-et-Marne, ci-après dénommé le « SDIS77 »,

Et

**Commune de Montereau-Fault-Yonne**  
Hôtel de ville  
54 rue Jean-Jaurès  
77130 MONTEREAU-FAULT-YONNE

N° Siret : 217 703 057 00018

Représentée par **Monsieur James CHÉRON**, le Maire, ci-après dénommé « l'employeur »,

## Préambule

Les sapeurs-pompiers volontaires constituent un élément clé du maillage du territoire permettant d'assurer des secours rapides et efficaces en tout point et à tout moment.

Ainsi, ils représentent près de 80% des effectifs de sapeurs-pompiers et participent à 50% des interventions en milieu semi urbain et 80% en milieu rural.

Ils apportent en conséquence une contribution majeure à l'accomplissement des missions de sécurité civile confiées aux services d'incendie et de secours, pour assurer la prévention des risques de toutes natures, la sauvegarde et la protection des personnes, des biens et de l'environnement. Ils participent, ainsi, à la préservation des entreprises contre les accidents, sinistres ou catastrophes susceptibles d'affecter la continuité ou la pérennité de leurs activités au bénéfice notamment de l'économie nationale.

La pérennisation du volontariat chez les sapeurs-pompiers est devenue un enjeu majeur de société, notamment dans les territoires ruraux pour conforter l'engagement des 200 000 sapeurs-pompiers volontaires.

Plusieurs textes ont permis d'améliorer la situation des sapeurs-pompiers volontaires. Il apparaît néanmoins que de nombreux volontaires éprouvent des difficultés à concilier leur mission avec les impératifs de la vie professionnelle qui sont souvent à l'origine du non renouvellement de leurs engagements. C'est pourquoi une des pistes consiste en la mise en œuvre d'une convention avec l'employeur. L'objectif de cette convention est de préciser les modalités de la disponibilité opérationnelle et de la disponibilité pour la formation des sapeurs-pompiers volontaires.

Les agents communaux et intercommunaux participent, de par leur engagement de sapeur-pompier volontaire, à la continuité de la réponse opérationnelle des services d'incendie et de secours, notamment pendant les heures de travail. La convention veille notamment à s'assurer de la compatibilité de cette disponibilité avec les nécessités du fonctionnement du service public.

Le 11 octobre 2013, un engagement national a été signé par le ministre de l'Intérieur et les présidents de l'Association des Maires de France, de l'Assemblée des Départements de France, de la Conférence Nationale des Services d'Incendie et de Secours, du Conseil national des sapeurs-pompiers volontaires et de la Fédération Nationale des Sapeurs-Pompiers de France.

Cette entente prévoit une déclinaison départementale prenant en compte les principes de mise en application.

## Considérant que le sapeur-pompier volontaire, au sein de la collectivité, peut être porteur :

- de valeurs et d'une éthique :

- Le sapeur-pompier volontaire est porteur de valeurs fortes, notamment l'altruisme et le sens de l'intérêt général ;
- Il est respectueux et a le sens de la hiérarchie ;
- Il a le sens du travail en équipe et de la solidarité.

- d'un savoir et d'un savoir-faire :

Ces valeurs sont énoncées dans la charte nationale des sapeurs-pompiers volontaires.

Le sapeur-pompier volontaire est une femme ou un homme d'action. À tout moment, il doit pouvoir être prêt à intervenir.

Il est formé aux gestes d'urgence. Détenteurs de modules de formation aux premiers secours, il est en mesure de mettre en œuvre des techniques et des pratiques permettant une meilleure prise en charge de la personne et accueil des secours.

Il est également formé aux risques de l'incendie, aux moyens de le prévenir et à la lutte contre l'incendie. Non seulement, il est formé à la manipulation des extincteurs, mais il peut prodiguer des conseils en matière de prévention et intervenir sur tout départ de feu. Enfin, il peut être d'une grande utilité dans l'évacuation d'un bâtiment.

## Considérant les dispositions fixées par :

- Le code de la sécurité intérieure, article L723-03 à L723-20 ;
- Le code général des impôts ;
- La loi n° 2011-851 du 20 juillet 2011 relative à l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires et à son cadre juridique ;
- La loi n° 96-370 du 3 mai 1996 modifiée relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers, et en particulier, le droit aux sapeurs-pompiers volontaires de bénéficier sur leur temps de travail, d'autorisations d'absence pour participer aux opérations de secours et aux actions de formation ;
- La loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 modifiée relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou maladie contractée en service ;
- Le décret n° 2022-1116 fixant les conditions d'attribution du label « employeur partenaire des sapeurs-pompiers » ;
- L'arrêté de 6 juin 2013 relatif aux activités pouvant être exercées par les sapeurs-pompiers volontaires ;
- L'arrêté du 22 aout 2019 relatif aux formations des sapeurs-pompiers professionnel et volontaires ;
- La circulaire du 24 avril 2018 relative au mécénat chez les sapeurs-pompiers volontaires ;
- La charte nationale du sapeur-pompier volontaire, codifiée à l'article D723-8 du code de la sécurité intérieure ;
- L'engagement national de l'assemblée des maires de France et des présidents d'intercommunalité relatif à la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires, agents des conseils communaux et intercommunaux, signé le 24 juillet 2015.

## Est conclue la convention suivante :

### Article 1 : Objet de la convention

Cette convention a pour objet l'adhésion de l'employeur à la démarche d'engagement national en faveur du volontariat et relative à la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires.

Elle vise à préciser les conditions et les modalités d'application de la convention cadre signée avec le ministère de l'Intérieur. Elle a pour objet de préciser et définir les principes et les modalités permettant de soutenir l'engagement citoyen des agents de la commune de Montereau-Fault-Yonne qui, par ailleurs sont sapeurs-pompiers volontaires engagés au sein du service départementale d'incendie et de secours de Seine-et-Marne.

Cette convention cadre fera l'objet de déclinaisons nominatives. Une copie de la convention nominative signée des deux parties est remise à l'agent et sapeur-pompier-volontaire concerné.

### Article 2 : Principe de la convention

#### 2.1 : Disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires

Conformément aux dispositions du code de la sécurité intérieure, l'employeur s'engage à favoriser la disponibilité de ses agents sapeurs-pompiers volontaires, pour leur permettre d'assurer au mieux leurs activités visées à l'article L723-12.

La collectivité s'engage à ce qu'aucune décision défavorable, de quelque nature que ce soit, ne soit prise à l'encontre de ses agents au motif de leur participation à des activités de sapeurs-pompiers volontaires.

La durée des activités opérationnelles et de formations, pendant les heures de travail et hors du lieu de travail, est assimilée à une durée de travail effectif pour la détermination des congés payés, des droits aux prestations sociales et des droits acquis par l'ancienneté.

Aucun licenciement, aucun déclassement professionnel, ni aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcé à l'encontre du sapeur-pompier volontaire en raison des absences autorisées dans le cadre de la présente convention.

## 2.2 : Définition des seuils de sollicitation

Le sapeur-pompier volontaire est autorisé à s'absenter de son lieu de travail ou de télétravail avec l'accord de son employeur pour réaliser des missions opérationnelles et des actions de formations au sein du SDIS77 en qualité de stagiaire ou de formateur découlant de son engagement citoyen.

Le sapeur-pompier concerné pourra participer aux réunions des instances dont il est membre et, si celui-ci exerce une responsabilité, les autorisations d'absences s'étendent aux réunions d'encadrement organisées par le SDIS77.

**La durée des absences accordées est de 15 jours ouvrés par année civile par agent soit :**

- 10 jour maximum par an par agent pour des absences programmées à l'activité opérationnelle
- 5 jours au maximum par an par agent réservés à la formation.

- **Pour le sapeur-pompier volontaire dès le premier engagement « SPV stagiaire » :**

L'employeur s'engage à libérer l'agent lui permettant de suivre la formation initiale de sapeur-pompier volontaire sur le temps de travail.

Celui-ci pourra renforcer la garde de son centre d'incendie et de secours d'affectation en position de garde ou astreinte dès sa première aptitude opérationnelle :

- **Pour le sapeur-pompier volontaire « SPV titulaire » :**

Il pourra renforcer la garde opérationnelle de son centre d'incendie et de secours d'affectation en position de garde ou astreinte, et suivre des actions de formation en qualité de stagiaire ou de formateur découlant de son engagement citoyen.

Ces jours peuvent être pris en une ou plusieurs fois, sans obligation d'utiliser le total des jours. Ils ne sont pas cumulables d'une année sur l'autre, sauf accord entre le sapeur-pompier volontaire et l'employeur.

Exceptionnellement, pour les actions de formations, les jours d'absence de deux années peuvent être regroupés avec l'accord de l'employeur

## 2.3 : Contrôle des absences sur le temps de travail

Une autorisation d'absence est obligatoire pour toutes les activités de sapeur-pompier dans le cadre de la convention. L'employeur peut la refuser sous réserve des nécessités de service.

À la demande de l'employeur, un récapitulatif annuel de l'activité opérationnelle et des actions de formations pourra être transmis par le SDIS77.

## 2.4 : Engagement citoyen du sapeur-pompier volontaire

Pour répondre à son engagement de sapeur-pompier volontaire, celui-ci pourra aménager sa disponibilité pendant ses périodes de repos (la nuit, les week-ends, les congés annuels...). Il veillera néanmoins à la prise utile de ses différents temps de repos et à prendre soin de sa santé.

Lorsque le sapeur-pompier volontaire sera intervenu durant la nuit précédant son temps de travail, il informera sa hiérarchie dès sa prise de poste.

Le sapeur-pompier volontaire est autorisé exceptionnellement à arriver en retard sur son lieu de travail suite à une mission opérationnelle dépassant l'horaire de fin de garde prise sur son temps personnel, sur présentation d'un justificatif a posteriori.

### Article 3 : Prévision de la sollicitation opérationnelle

En convenance avec l'employeur et le sapeur-pompier volontaire, la planification des gardes et des astreintes opérationnelles établie par le chef du centre d'incendie et de secours est communiquée mensuellement à l'employeur au moins quatre semaines avant le début de chaque mois.

La demande est formulée sur l'imprimé de demande d'autorisation d'absence pour une activité opérationnelle et retournée au SDIS77.

Les activités opérationnelles sur le temps de travail sont programmées en période diurne.

Cette planification peut être modifiée par le chef du centre d'incendie et de secours en accord avec l'employeur.

### Article 4 : Durée annuelle des autorisations d'absence pour la formation

La durée de la formation initiale de sapeur-pompier volontaire est d'au moins trente jours répartis au cours des trois premières années de son premier engagement.

Au-delà des trois premières années, la durée annuelle de la formation adaptée aux missions qui lui sont confiées est d'au moins cinq jours, soit 40 heures.

Les jours sont pris aussi bien sur les jours travaillés que sur les jours de repos, en fonction du programme de la formation, pour la durée visée à l'article 2.

Conformément à l'article 8-1 de la loi n° 96-370 du 3 mai 1996 modifiée et le décret n°2013-153 du 19 février 2013 relatif à l'inscription des formations professionnelles suivies par les sapeurs-pompiers volontaires dans le champ de la formation professionnelle continue prévue par le code du travail, les formations suivies dans le cadre de l'activité de sapeur-pompier volontaire peuvent être prises en compte au titre de la formation professionnelle continue.

#### 4.1 : Conditions d'inscriptions aux actions de formations

Le programme prévisionnel des actions de formations devant être suivi par le sapeur-pompier volontaire pour tenir les missions qui lui sont fixées, est défini dans le plan de formation pluriannuel du SDIS77.

Le sapeur-pompier volontaire peut solliciter son inscription à tous les stages listés au calendrier annuel de formations proposées par le SDIS77 à ses agents, sous réserve de disposer des conditions d'accès et des prérequis.

#### 4.2 : Contrôle des autorisations d'absence

Toute participation à une action de formation doit faire l'objet d'une demande d'autorisation d'absence de la part du sapeur-pompier volontaire dûment acceptée par son employeur dans un délai préalable de deux mois avant le début de la formation.

La demande est formulée sur l'imprimé de demande d'autorisation d'absence pour une formation et retournée au SDIS77. Le document est disponible sur l'intranet du SDIS77.

Le SDIS77 peut être contraint d'annuler une formation pour différents motifs.

En cas d'annulation le SDIS77 informe au plus tôt l'employeur et le sapeur-pompier volontaire afin qu'il puisse réintégrer son poste de travail.

#### 4.3 : Déroulement des formations

Le sapeur-pompier volontaire participant à une action de formation est réputé avoir pris connaissance du règlement intérieur de formation disponible sur les sites internet et intranet du SDIS77, dans les lieux de formation ou auprès du « responsable pédagogique » et doit s'y conformer.

À réception de sa convocation au stage, le sapeur-pompier volontaire remet une copie à son employeur.

À l'issue de la formation, une attestation de présence au stage est remise au sapeur-pompier volontaire qu'il remettra à son employeur.

Le stagiaire dont la formation est validée remettra une copie de son diplôme à son employeur.

## **Article 5 : Compensations financières**

En contrepartie des activités opérationnelles et des actions de formation, l'employeur s'engage à maintenir le salaire de l'intéressé.

Le montant de la rémunération peut être imputable au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue (cf. article 8 de la loi n° 96.370 du 3 mai 1996 modifiée).

L'employeur n'est pas subrogé dans les droits de son agent à percevoir les indemnités auxquelles celui-ci a droit en qualité de sapeur-pompier volontaire.

Le SDIS77 versera les indemnités au sapeur-pompier volontaire.

## **Article 6 : Secourisme au travail**

Les sapeurs-pompiers volontaires titulaires de la formation de prompt secours peuvent obtenir le certificat de sauveteur secouriste du travail, après validation d'un module complémentaire spécifique à la prévention des risques professionnels et liés à l'entreprise.

Par ailleurs, la loi n° 2021-1520 du 25 novembre 2021 visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers permet la reconnaissance des compétences des sapeur-pompier volontaire en matière de secours et soins d'urgence.

Ainsi, les sapeurs-pompiers volontaires titulaires de la formation leur permettant de participer aux missions de secours et de soins d'urgence aux personnes sont réputés remplir les conditions de formation leur permettant d'assurer les premiers secours aux salariés accidentés ou malades de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

Ces dispositions sont valables pendant toute la durée de l'engagement du sapeur-pompier volontaire, et jusqu'à vingt-quatre mois après la fin de son engagement.

## **Article 7 : Protection sociale**

Les dispositions de la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 modifiée relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu en « service commandé » ou de « maladie contractée » s'appliquent.

## **Article 8 : Label employeur**

L'employeur qui a conclu une convention favorisant le volontariat et octroyant un nombre annuel d'au moins huit jours d'autorisation d'absence peut se voir conférer le label « employeur partenaire des sapeurs-pompiers » en référence au décret n° 2022-1116 fixant ses conditions d'attribution.

Le logo afférent à cette qualité, dont la charte graphique est déposée, pourra être utilisé par la collectivité sur des documents et supports de communication.

## **Article 9 : Communication**

Dans le cadre de ses opérations de communication événementielle, et sur les supports internet, le SDIS 77 s'engage à faire connaître le présent partenariat à ses interlocuteurs.

## Article 10 : Modalités d'actualisation de la convention

La présente convention peut être modifiée d'un commun accord à la demande de l'une ou l'autre des parties. Toutefois, la modification devra être précédée d'une concertation et respecter la démarche d'engagement national en faveur du volontariat et relative à la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires. Cette modification donnera lieu à une nouvelle convention.

## Article 11 : Modalités de résiliation de la convention

La présente convention peut être résiliée à la demande de l'une ou l'autre des parties conformément aux dispositions de la démarche d'engagement national en faveur du volontariat et relative à la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires. Toutefois, la résiliation devra être précédée d'une concertation.

La convention cesse alors de produire ses effets dans un délai de trois mois suivant la réception de la demande par l'autre partie.

Le sapeur-pompier volontaire concerné par cette convention en perd tous les bénéfices en cas de suspension d'engagement ou de radiation du SDIS77. Dans ce cas, le SDIS77 avisera alors l'employeur.

## Article 12 : Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée de cinq ans, renouvelable, sauf dénonciation expressément formulée au moins trois mois avant la date anniversaire de son entrée en vigueur.

La présente convention entre en vigueur le .....

Fait en double exemplaires à Melun, le .....

Pour l'employeur,  
Le Maire,

Pour le SDIS77,

**James CHÉRON**

Validation SPDV le :

Par :