



QUESTIONS F3SCT DU 19 juin 2025

#1	<p>Deuxième relance : Nous demandons que les questions et réponses des F3 SCT et des autres instances paritaires soient inscrites dans les PV. Cela avait déjà été validée lors de la séance des questions de la F3SCT du 17 octobre 2024 mais non suivi d'effet.</p>
#2	<p>Quatrième relance : Exigence de mise en conformité : Lors des dernières F3SCT, nous avons exigé le respect des délibérations relatives à la recharge des véhicules personnels. Il ne s'agit pas de demander la gratuité, mais simplement l'application des dispositions votées par le SDMIS, permettant cette recharge via une borne ou tout autre moyen. Nous rappelons que de nombreux agents ont investi dans un véhicule en toute confiance, sur la base de cet engagement de votre part. Lors des précédentes sessions F3SCT vous nous indiquez que cette mesure référencée n°9 s'inscrit dans le cadre du « Plan d'actions en faveur de la transition écologique pour la période 2022-2027 ». Vous nous précisez également que cette mesure n'est pas rattachée à une année en particulier entre 2022 et 2027. 2027 arrivant à grand pas, nous attendons maintenant une réponse claire à la question suivante : quelles mesures comptez-vous mettre en œuvre pour garantir l'application de cette délibération sans plus de retard ?</p>
#3	<p>Demande de dotation pour une tenue adaptée aux agents du CTA-CODIS Il est essentiel que les agents du CTA-CODIS disposent d'une tenue adaptée à leurs missions. Par le passé, le port de baskets basses noires de marque SALOMON avait été validé par le GO. Cependant, en raison de contraintes budgétaires, cette dotation a été abandonnée. Aujourd'hui, nous sollicitons à nouveau l'autorisation de procéder à une dotation propre, a minima, pour ces chaussures. Cette demande, formulée de manière récurrente par les opérateurs depuis maintenant 7 ans, mérite d'être prise en considération.</p>
#3bis	<p>Depuis plus de 10 ans, la climatisation du CTA CODIS est un sujet pour les agents Elle est pointée du doigt comme défaillante, tant sur le plan du bruit que de l'efficacité, malgré des alertes récurrentes à chaque pic de chaleur : quelles actions concrètes peuvent être engagées pour améliorer durablement les conditions de travail avant l'été, afin de pouvoir dresser un bilan que nous espérons positif à la sortie de la période estivale ?</p>
#4	<p>Dotation en cagoules filtrantes pour les feux d'espaces naturels Les cagoules actuellement utilisées pour les feux de structures donnent entière satisfaction et doivent continuer à être utilisées dans ce cadre. Concernant les feux d'espaces naturels, nous souhaitons connaître les échéances prévues pour le déploiement, des cagoules filtrantes dans les centres à minima disposant d'un CCF. Nous insistons sur le fait que ces nouveaux équipements doivent venir en complément des cagoules existantes, et non en remplacement exclusif.</p>
#5	<p>Repos-sécurité Afin de garantir le respect du repos sécurité, y compris pour les sapeurs-pompiers volontaires (SPV) en garde postée, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation engageant la responsabilité de l'employeur en cas de manquement aux règles relatives au cumul d'emploi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le SDMIS peut-il exiger des SPV (en CADIM) la transmission de leur planning prévisionnel de leur emploi principal, et prévoir qu'à défaut de réponse favorable, les intéressés puissent être temporairement retirés des activités opérationnelles ? 2. Est-il envisageable que les règles encadrant le cumul des activités des SPV en CADIM (garde postée, interventions, formations) soient alignées strictement sur celles applicables aux sapeurs-pompiers professionnels ? 3. Dans le cas où une convention employeur-SDMIS existe, permettant de vérifier plus facilement le respect des temps de repos sécurité, des mesures spécifiques peuvent-elles être renforcées pour garantir cette conformité ? 4. Si les chefs de garde ou chefs d'agrès ont connaissance d'un cumul d'activités d'un SP, quelle est la procédure à suivre pour assurer la sécurité des interventions, notamment en cas d'affectation de cet agent à la conduite d'un véhicule ?



Quelles mesures doivent être prises pour prévenir tout risque lié à ce cumul d'activités ?

Une annexe regroupant les références réglementaires est jointe ci-dessous.

ANNEXE 1 : Le repos de sécurité des SPV en CADIM du SDMIS

Sans entrer dans le débat juridique sur le statut de travailleur des SPV, plus de sept ans après l'arrêt Matzak du 18 février 2018, il convient de réaliser un triple constat : Celui de l'évolution en faveur de la reconnaissance du statut de travailleur des SPV (A), celui de l'existence de dispositions dans le secteur public et le secteur privé traitant du cumul d'emploi (B) et celui de l'obsolescence du dispositif visant à assurer la protection de la santé et la sécurité des SPV, dans le règlement intérieur du SDMIS (C).

- A) **Une lente et irréversible évolution apparaît en faveur de la reconnaissance du statut de travailleur pour les SPV remplissant les conditions définies par les trois critères du droit communautaire que sont le lien de subordination, le volume d'activité et la rémunération sous quelque forme que ce soit.**
- ❖ **Le 2 novembre 2017**, dans l'instance n° 1709145, le tribunal administratif de Strasbourg a rendu une décision devenue définitive, reconnaissant le statut de travailleurs aux SPV du Bas-Rhin, au regard de la directive 2003/88. Dans cette affaire, la rapporteur publique, Madame Anne DULMET s'est appuyée sur les conclusions de l'avocate générale de l'affaire MATZAK, Madame Eleanor SHARPSTON, favorable à la reconnaissance du statut de travailleur à M. Rudy MATZAK, sapeur-pompier volontaire belges dépendant de la ville de Nivelles ;
 - ❖ **Le 18 février 2018**, la CJUE confirmait les conclusions de son avocate générale dans l'affaire C518/15, Matzak contre ville de Nivelles. Elle jugeait ainsi que des SPV belges astreint à « décaler » en 8 minutes au cours de gardes à domicile, équivalentes à des astreintes en France, devaient être considérés comme des travailleurs au sens du droit de l'Union ;
 - ❖ **Le 3 février 2019**, s'appuyant sur l'arrêt Matzak, les magistrats de la cour des comptes, dans leurs conclusions de leur rapport sur les SDIS indiquaient que « **le sapeur-pompier volontaire est indéniablement un « travailleur » à qui les protections minimales de la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003 doivent en principe s'appliquer** », même si auparavant ce n'était pas l'option défendue par les pouvoirs publics ;
 - ❖ **Le 28 mars 2022**, dans l'affaire n° 451727 relative aux SPV mineurs, le rapporteur public au Conseil d'État se prononçait en faveur de la reconnaissance du statut de travailleur des SPV français, se basant sur les trois critères définis par le droit de l'Union ;
 - ❖ **Le 24 janvier 2023**, le rapporteur public auprès de la CAA de Lyon, dans l'instance 20LY01494 en arrivait aux mêmes conclusions ;
 - ❖ **Le 24 mai 2023**, le tribunal de Strasbourg, dans l'instance n° 2101694 confirmait sa reconnaissance du statut de travailleurs des SPV du Bas-Rhin rendue le 2 novembre 2017 dans une autre affaire ;



- ❖ **Le 4 juillet 2024**, le tribunal administratif de Lille, dans son jugement n° 2007314, reconnaissait à son tour que les SPV du Nord devaient être considérés comme des travailleurs ;
- ❖ **Le 14 février 2024**, le rapport du Comité Européen des Droits Sociaux (CEDS) du 12 septembre 2023 a été rendu public. Dans ce rapport rendu à l'unanimité de 14 experts indépendants de la Charte sociale européenne dont un français, le CEDS conclut à la violation par la France de 3 articles de la Carte Européenne des Droits Sociaux : Article 1§2 : discrimination sur la rémunération - Article 2§1 : protection de la santé et sécurité au travail Article 7§1 : protection des SPV mineurs.
Le CEDS reconnaît notamment que les SPV français doivent être considérés comme des travailleurs au sens de la Charte ;
- ❖ **Fin février 2024**, le rapport de l'IGA sur l'activité des sapeurs-pompiers volontaires en France, s'il ne se prononce pas sur le statut de travailleur des SPV, quantifie le degré de vulnérabilité juridique des SDIS vis-à-vis de la directive 2003/88, en fonction des activités (disponibilité, astreinte, garde postée, renforts saisonniers, formulation), mais également et surtout en fonction du volume d'activité qu'effectuent les SPV, et plus particulièrement du volume de garde postées. Il conclut à une grande vulnérabilité pour 19 SDIS, une vulnérabilité « contenue » pour 24 et une faible vulnérabilité pour 44 SDIS.

- Il ressort de la jurisprudence constante de l'Union européenne sur la définition d'un travailleur que les SPV français, dans la mesure où ils ne réalisent pas des activités en quantité marginales, doivent être considérés comme des travailleurs au sens de la directive 2003/88.

- L'évolution de la jurisprudence française montre que de plus en plus d'instances, de juges et magistrats prennent en compte les critères européens définissant la notion de travailleur.

- Le rapport de l'IGA confirme l'existence d'un risque juridique en France.

B) Le cumul d'activité est traité dans le public avec l'objectif principal que le fonctionnaire puisse se consacrer pleinement et totalement à son emploi, alors que dans le secteur privé il est traité sous l'angle de la préservation de la santé du travailleur.

- ❖ En préambule, il faut rappeler que le titre IV du code du travail relatif à la santé et à la sécurité des travailleurs s'applique également aux sapeurs-pompiers qu'ils soient professionnels ou volontaires ; en vertu de l'article L 811-1 du Code de la Fonction publique (ex article 108-1 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984) pour les premiers et de l'article L 723-8 du code de la sécurité intérieure pour les seconds, même si le même article précise de manière ambiguë que « *Ni le code du travail ni le statut de la fonction publique ne lui sont applicables, sauf dispositions législatives contraires* ».
Ce même chapitre du code du travail rappelle à l'article L 4121-1 et suivants quelles sont les obligations de l'employeur en la matière : **ils doivent prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.**

- ❖ **Dans la fonction publique**, l'article L. 121-3 du code général de la fonction publique (CGFP) pose le principe selon lequel l'agent public consacre l'intégralité de son temps de travail à son emploi.



Toutefois, les articles L.123-2 à L. 123-8 du code prévoient des dérogations à ce principe permettant aux agents publics de cumuler leur emploi avec une autre activité professionnelle dans des conditions qu'ils définissent. La situation est claire dès le départ, une autorisation est nécessaire.

- ❖ **Dans le secteur privé**, le cumul des emplois des salariés, est autorisé, mais sous certaines conditions et en considérant que le responsable du respect de la Loi est l'employeur et non le salarié. La première est que le contrat du salarié lui permette de cumuler un ou plusieurs autres emplois. La seconde est que les limites fixées par le code du travail ne soient jamais dépassées.

La cour de cassation a fixé deux règles strictes en la matière :

- Le cumul d'emplois ne peut donner lieu à sanction disciplinaire que s'il conduit à une durée de travail excédant la durée légale autorisée **et** que le salarié, mis en demeure par l'employeur de régulariser la situation, s'est abstenu de le faire ou a refusé de transmettre à l'employeur les éléments lui permettant de vérifier sa durée totale de travail effectuée (Arrêt du 19 avril 2023, n° pourvoi 21.24.238) ;
- Commet une faute grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise le salarié qui, en refusant de communiquer à l'employeur les éléments relatifs à l'autre emploi qu'il occupe, empêche ce dernier de vérifier que les durées maximales de travail sont respectées (Arrêt du 20 juin 2018, N° de pourvoi 16-21811).

- **L'activité des SPV en CADIM, au moins pour les gardes postées, les interventions, et les formations doit être traitée sous l'angle du cumul d'activité.**

- **Le risque pénal étant non négligeable, le cumul d'activité doit être abordé selon les règles existantes dans le secteur privé**

C) L'obsolescence du dispositif visant à assurer la protection de la santé et la sécurité des SPV, dans le règlement intérieur du SDMIS

- ❖ L'article 1.8.1 du RI du SDMIS, premier article du chapitre 1.8 relatif à l'hygiène et sécurité précise que : « *Chaque agent et sapeur-pompier volontaire du SDMIS doit veiller à sa sécurité et à sa santé ainsi qu'au respect des règles d'hygiène et de sécurité définies (règlement intérieur, notes de service, consignes, etc..). Chaque agent et sapeur-pompier volontaire doit veiller à la sécurité des autres personnels mais également à celle des tiers (public, usagers)* ».
- ❖ Ce dispositif a été mis en place en 2019 et n'a subi aucune évolution, alors même que la jurisprudence a très fortement évolué, comme évoqué au premier point (A).
- ❖ La santé et la sécurité au travail de travailleurs que ce soit dans le secteur public comme dans le secteur privé est de la responsabilité de l'employeur. Le fonctionnaire doit être protégé par son employeur en matière de santé et sécurité au travail, mais également à l'occasion de l'exercice de ses fonctions :
 - L'article L. 4121-1 du Code du travail impose à tout employeur public une obligation de sécurité en matière de santé et de sécurité à l'égard d'un salarié, de sorte que cette obligation l'oblige à prendre : « *les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ».



Cet article impose également à ce que « *L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.* »

- L'article L134-1 du CGFP dispose que : « *L'agent public ou, le cas échéant, l'ancien agent public bénéficie, à raison de ses fonctions et indépendamment des règles fixées par le code pénal et par les lois spéciales, d'une protection organisée par la collectivité publique qui l'emploie à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire, dans les conditions prévues au présent chapitre.* »
- ❖ En renvoyant sur le SPV la responsabilité de veiller à sa sécurité et à sa santé (article 1.8.1 du RI), le SDMIS manque à ses obligations de santé et de sécurité, et s'expose à un risque pénal certain, si un SPV venait à avoir un accident grave après une journée de travail, et sans avoir pu se reposer.