



Convention de disponibilité Employeur privé - SDIS de l'Isère

Interventions, formations, réunions d'instances et de groupement des sapeurs-pompiers volontaires (SPV) sur leur temps de travail.

Entre les soussignés

Dénommé ci-après *l'employeur*

Représenté par

d'une part,

et

**Le Service Départemental d'Incendie et de Secours de l'Isère
(SDIS de l'Isère)**

Etat-major
24 rue René Camphin CS 60068
38602 Fontaine Cedex

Représenté par

Madame Anne GÉRIN, Présidente du Conseil d'Administration du SDIS de l'Isère,

d'autre part,

Vu le code de la sécurité intérieure et plus précisément les livres VII, parties législative et réglementaire, relatifs à la sécurité civile ;

Vu la loi n°91-1389 modifiée du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

Vu la loi n°96-370 modifiée du 03 mai 1996 relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers ;

Vu la loi n°2011-851 du 20 juillet 2011 relative à l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires et à son cadre juridique ;

Vu la loi n°2021-1520 du 25 novembre 2021 visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels ;

Vu le décret n°2022-1116 du 4 août 2022 fixant les conditions d'attribution du label « employeur partenaire des sapeurs-pompiers » ;

Vu la loi n°2023-580 (Article 52) du 10 juillet 2023 visant à renforcer la prévention et la lutte contre le risque incendie ;

Vu le décret n°2023-543 du 30 juin 2023 modifiant diverses dispositions relatives aux sapeurs-pompiers.

Préambule

Les sapeurs-pompiers volontaires (SPV) constituent un élément clé du maillage territorial permettant d'assurer des secours en tout point du territoire à tout moment.

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 sapeurs-pompiers volontaires.

Une des pistes pour concilier l'activité professionnelle des SPV avec leur activité de SPV consiste à la mise en œuvre d'une convention avec l'employeur.

Les salariés de ces établissements participent, par leur engagement citoyen de sapeur-pompier volontaire, à la continuité de la réponse opérationnelle des services d'incendie et de secours, notamment pendant les heures de travail et apportent au sein de leur entreprise des compétences « sapeurs-pompiers » pertinentes pour la prévention des risques ou l'accomplissement des gestes de secours.

TITRE I : OBJET DE LA CONVENTION

La présente convention a pour objet *de préciser les modalités de la disponibilité opérationnelle, de la disponibilité pour la formation et de la disponibilité pour la participation aux réunions d'instances et de groupement du sapeur-pompier volontaire* pendant son temps de travail.

Elle s'applique à l'activité opérationnelle liée à la notion d'urgence, aux actions de formation, qui ouvrent droit à autorisation d'absence du SPV pendant son temps de travail.

Cette convention veille notamment à s'assurer de la compatibilité de cette disponibilité avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

La présente convention sera portée à la connaissance du SPV concerné qui devra se conformer à ses dispositions.

La liste des SPV bénéficiaires de la présente convention est indiquée en annexe.

TITRE II : MOTIFS D'ABSENCE

Article 1 : Dispositions d'ordre général relatives à l'absence du SPV

La durée de l'autorisation d'absence accordée au SPV s'entend depuis le début de l'absence au travail jusqu'à son retour sur le lieu de travail ou jusqu'à la fin de la plage horaire qui lui est applicable.

Article 2 : Absence(s) autorisée(s)

autorise son salarié SPV à s'absenter, sur son temps de travail ou télétravail le cas échéant, pour les motifs ci-dessous.

Ci-dessous, cocher le(s) motif(s) d'absence autorisé(s).

☐	Missions opérationnelles courantes Le salarié SPV est autorisé à s'absenter de son travail pour partir en intervention : secours d'urgence aux personnes victimes d'accidents, de sinistres ou de catastrophes, évacuation, protection des personnes, des biens et de l'environnement en cas de péril. <i>cf. Article 3. Organisation des absences du SPV pour missions opérationnelles</i>
☐	Départs en renforts extra-départementaux Le salarié SPV est autorisé à s'absenter de son travail pour partir en colonne de renfort à l'extérieur du département (Feux de forêts, inondations, etc.).
☐	Retard à l'embauche Le salarié SPV est autorisé à arriver en retard à son travail, de manière exceptionnelle, à la suite d'une opération de secours. Il mettra tout en œuvre pour informer son supérieur professionnel dans les plus brefs délais, par les moyens les plus adaptés. → Cette absence ne donne lieu à aucune compensation financière.
☐	Actions de formation ☐ Le salarié SPV est autorisé à s'absenter de son travail pour se former (stagiaire) ☐ Le salarié SPV est autorisé à s'absenter de son travail pour dispenser des formations (formateur) . Uniquement dans le cas où l'employeur maintient le salaire et ne demande pas de subrogation (cf. alinéa 2, page 9 de la présente convention) → Convocation obligatoire par le Centre de Formation Départemental. <i>Cf. Article 4. Organisation des absences pour actions de formation du SPV</i>
☐	Participation à des réunions d'instance ou de groupement Le salarié SPV est autorisé à s'absenter de son travail pour participer : - aux réunions d'instances dont il est membre ou/et ; - aux réunions d'encadrement aux niveaux départemental ou de groupement organisées par le Sdis s'il exerce des responsabilités au sein de la caserne. → Fournir obligatoirement à gvol.sec@sdis38.fr la convocation visée par l'employeur.

L'employeur fixe à jours par an le nombre minimum d'autorisations d'absence

Ci-dessus, indiquer le nombre de jours d'absence autorisées par an.

→ Indication obligatoire de **5 jours minimum par an**

→ **8 jours** par an permettent de bénéficier du label *Employeur partenaire des sapeurs-pompiers*.

3.1 Programmation de la disponibilité du SPV

Une entente préalable entre le chef de caserne et l'employeur constitue la règle afin d'identifier les impératifs et les exigences de ce dernier. En tout état de cause, la programmation de la disponibilité des SPV, réalisée par le chef de caserne, tient compte de ces exigences afin de ne pas désorganiser le fonctionnement de l'entreprise.

Si l'employeur en fait la demande, son salarié SPV peut lui communiquer cette programmation dans le mois qui précède.

3.2 Signalement de la disponibilité du SPV dans le système d'alerte

Le SPV signale sa disponibilité dans le système d'alerte en accord avec son employeur.

3.3 Modalités d'attribution des autorisations d'absence

Lors d'une alerte pour mission opérationnelle, le salarié SPV informe son supérieur hiérarchique, en respectant les procédures internes fixées, et s'assure que l'autorisation d'absence est effectivement délivrée.

Les autorisations d'absence pour l'exercice des missions opérationnelles peuvent être refusées lorsque les nécessités de fonctionnement de l'entreprise l'imposent.

Article 4 : Organisation des absences pour actions de formation du SPV

4.1 Modalités d'organisation de la formation

Dès réception de sa convocation (généralement 2 mois avant la formation), le salarié SPV la communique sans délai à son employeur. Ce dernier organise alors la disponibilité de son salarié et lui délivre l'autorisation d'absence correspondante. Un refus peut lui être opposé en fonction des nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Ce refus est alors notifié à ce dernier.

4.2 Annulation d'un stage de formation

Toute annulation de stage est signalée rapidement au SPV concerné. Il lui incombe alors d'en informer son employeur dans les plus brefs délais.

4.3 Prise en charge des frais de formation

Les frais de formation, de restauration et d'hébergement du SPV convoqué sont pris en charge par le SDIS de l'Isère. Les frais de déplacement ne sont pris en charge ni par l'employeur, ni par le SDIS.

5.1 Position du SPV pendant les missions opérationnelles, la formation et la participation aux réunions d'instances et de groupement

Le temps passé par le SPV hors de son lieu de travail, pendant ses heures de travail, pour participer à des missions opérationnelles, à des actions de formation ou à des réunions d'instances ou de groupement est assimilé à une durée de travail effectif chez son employeur pour la détermination de la durée des congés, des droits aux prestations sociales et des droits qu'il tire de son ancienneté.

Aucun licenciement, déclassement professionnel ni sanction disciplinaire ne peut être prononcée à l'encontre du salarié SPV en raison d'une absence autorisée pour mission opérationnelle, pour formation ou pour participation aux réunions d'instances ou de groupement.

5.2 Droit aux indemnités du SPV

Conformément aux dispositions du décret n° 2012-492 du 16 avril 2012, le SPV bénéficie d'indemnités dont le montant horaire est fixé annuellement par arrêté ministériel.

5.3 Protection sociale des SPV

Pendant la durée de sa mission opérationnelle, de sa formation ou de sa réunion d'instances ou de groupement, le SPV est pris en charge par le SDIS de l'Isère.

5.4 Accident survenu ou maladie contractée en service

Les dispositions suivantes sont applicables quelle que soit la cause de l'accident survenu dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'activité du sapeur-pompier volontaire ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service.

La loi n°91-1389 du 31 décembre 1991 modifiée prévoit que les frais résultants des soins consécutifs à un accident ou à une maladie contractée en service et l'indemnité journalière du régime général sont à la charge du Sdis.

5.5 Activité de SPV, arrêt de travail et mi-temps thérapeutique

Pendant la durée d'un arrêt de travail ou d'un arrêt maladie quelle qu'en soit la cause, le sapeur-pompier volontaire ne peut participer à **aucune activité du SDIS** : intervention, formation, colonne de renfort, garde postée, astreinte, manœuvre, exercice, réunion, activité administrative et/ou technique, etc.

Dans le cas d'un SPV placé en mi-temps thérapeutique, et après avis du Service de Santé et de Secours Médical du SDIS, le SDIS peut autoriser l'agent à participer à des tâches administratives et techniques sans aucune activité opérationnelle ou garde postée.

Il est rappelé que tout SPV placé en arrêt maladie ou en accident du travail a l'obligation d'en informer le SDIS.

5.6 Sécurité de l'employé SPV à l'issue d'une activité de SPV

Comme en intervention en tant que SPV, la sécurité constitue une priorité pour l'employé et pour ses collègues sur son lieu de travail.

L'activité de SPV n'étant pas assimilable à une activité professionnelle, le SDIS et l'employeur ne coordonnent pas leurs sollicitations respectives. Ainsi, au même titre que pour une autre activité extraprofessionnelle, le SPV ayant eu une activité opérationnelle précédant une prise de poste professionnelle doit en toute responsabilité s'interroger sur son état de fatigue.

Dans le cas où le SPV estime que son état de fatigue semble ne pas lui permettre d'assurer ses fonctions dans des conditions normales de sécurité pour lui et ses collègues, il doit le déclarer à son employeur.

5.7 Don de jours

L'article 36 de la loi « dite Matras » du 25 novembre 2021 visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels prévoit qu'un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié relevant du même employeur ayant souscrit un engagement de sapeur-pompier volontaire, pour lui permettre de participer aux missions ou activités du service d'incendie et de secours.

Lorsqu'il maintient la rémunération de son salarié SPV durant son absence, l'employeur peut, s'il le souhaite, bénéficier de la compensation financière ci-après.

6.1. Subrogation

L'employeur peut demander à être subrogé dans le droit du SPV à percevoir les indemnités qui lui sont dues. Dans ce cas, les heures passées en intervention ou en formation sont remboursées selon le barème en vigueur (taux de l'indemnité horaire correspondant au grade détenu par le SPV).

Les indemnités perçues à ce titre ne sont assujetties à aucun impôt, ni soumises aux prélèvements prévus par la législation sociale.

6.2. Pièces à fournir

Pour bénéficier de ces compensations financières, l'employeur s'engage à :

- communiquer le numéro de Siret,
- fournir un RIB.

Attention

Sans réception de ces éléments, le SDIS de l'Isère est dans l'impossibilité de rembourser l'employeur des absences de son (ses) salarié(s) SPV.

6.3 Dispositions financières retenues par l'employeur

L'employeur détermine les modalités de l'exécution financière de la convention.

Ci-dessous, cocher la(les) disposition(s) financière(s) retenue(s).

1) Pendant l'absence de son employé SPV, l'employeur :

- ☐ Maintient sa rémunération
- ☐ Ne maintient pas sa rémunération

Ci-dessus, cocher la disposition retenue

2) En cas de maintien de rémunération :

- ☐ L'employeur demande à percevoir l'indemnité en lieu et place du SPV
(Principe de **subrogation**)
- ☐ L'employeur ne demande pas à percevoir l'indemnité en lieu et place du SPV

Ci-dessus, cocher la disposition retenue.

Dans le dernier cas, le SPV percevra son indemnité.

3) En cas de maintien de rémunération et non-subrogation,

l'employeur est éligible aux dispositions du **mécénat** (cf. Article 2, page 10).

- ☐ L'employeur **active** les dispositions du mécénat
- ☐ L'employeur **n'active pas** les dispositions du mécénat.

Ci-dessus, cocher la disposition retenue.

TITRE III : AVANTAGES ACCORDÉS A L'EMPLOYEUR

Article 1 : Réduction des primes d'assurance incendie

Une convention nationale conclue entre l'Etat, les organisations représentatives des employeurs et les organisations représentatives des entreprises d'assurances détermine les conditions de réduction des primes d'assurances incendie dues par les employeurs de salariés ayant la qualité de SPV.

A défaut d'accord sur cette convention, la réduction est égale à la part de salariés SPV dans l'effectif total des salariés de la collectivité, dans la limite d'un maximum de 10 % de la prime.

Article 2 : Possibilité de bénéficier des dispositions relatives au mécénat

L'employeur qui met à disposition du SDIS des salariés, pendant les heures de travail, pour missions opérationnelles et/ou pour actions de formation, tout en maintenant leur rémunération, peut bénéficier des dispositions de l'article 238 bis du code général des impôts relatives au mécénat.

Ainsi, la mise à disposition de salariés SPV pendant les heures de travail, à titre gratuit, au profit du SDIS, organisme d'intérêt général au regard de l'article 238 bis précité, constitue un don en nature ouvrant droit à une réduction d'impôt égale à 60 % de leur montant dans la limite de 5 ‰ du chiffre d'affaires.

Le don devra être évalué à son prix de revient, c'est-à-dire rémunération et charges sociales y afférentes desquelles seront réduits les éventuels dédommagements versés par le SDIS à l'entreprise.

Article 3 : Réduction des cotisations, contributions et prélèvements sociaux des employeurs de SPV

La loi n°2023-580 (Article 52) du 10 juillet 2023 visant à renforcer la prévention et la lutte contre le risque incendie prévoit des nouvelles dispositions en faveur du volontariat dont la plus remarquable est l'exonération de cotisations sociales pour les employeurs de SPV. Ainsi l'article 52 du texte instaure une réduction des cotisations, contributions et prélèvements sociaux des employeurs de SPV assis sur les rémunérations ou les gains inférieurs à 1,6 SMIC. Le montant maximum de cette exonération est de 2 000 euros par an et par SPV dans la limite d'un montant annuel de 10 000 euros. Dans le cas où le montant de la réduction des cotisations SPV serait supérieur au montant résultant de l'application des autres réductions de cotisation prévues par d'autres articles, c'est ce second montant qui s'appliquera.

Il n'est pas prévu de cumul avec autres exonérations que celles déjà prévues au CSS (assurance maladie, allocations familiales, réduction dégressive et heures supplémentaires).

Cette réduction est applicable :

- aux salariés de droit privé recrutés entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2026 lorsque ceux-ci sont déjà engagés comme sapeurs-pompiers volontaires au moment de leur recrutement ou à ceux faisant déjà partie des effectifs de l'employeur et devenant sapeurs-pompiers volontaires pour la première fois entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2026 ;
- pour les SPV ayant effectué au moins une mission opérationnelle dans l'année, et dans le cadre de chacun de ses contrats de travail. Le bénéfice de la réduction se fera sur présentation d'une attestation fournie par le SDIS.

Ce dispositif est prévu à titre expérimental. Cette réduction est applicable jusqu'au 31 décembre 2026.

TITRE IV : VIE DE LA CONVENTION

Article 1 : Durée et modification de la convention

La présente convention est conclue pour une durée d'un an, renouvelable par tacite reconduction, sauf dénonciation expresse formulée, 2 mois avant le renouvellement, par lettre recommandée par l'une ou l'autre des parties. Elle peut être modifiée d'un commun accord par avenant, à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Article 2 : Dialogue entre le SDIS et l'employeur

L'employeur et le SDIS s'engagent mutuellement à signaler tout évènement (départ, fin d'engagement, etc.) ayant un impact sur la convention. Ainsi, la liste des SPV bénéficiaires des dispositions de la présente convention, qui figure en annexe, est actualisée en tant que de besoin.

Article 3 : Traitement des absences de l'employé SPV (Téléservice)

Les absences de l'employé SPV sur son temps de travail sont gérées au travers d'un Téléservice, le « *guichet d'accueil* » numérique permettant à l'employeur de traiter ses absences.

Après une intervention ou un stage de l'employé SPV conventionné sur son temps de travail, le référent employeur sera sollicité par courriel afin :

- de confirmer ou d'infirmer la position de l'employé SPV,
- de valider ou de réduire une plage d'absence (remboursement ou valorisation forfaitaire de 8 heures pour une journée et de 4 heures pour une demi-journée),
- de rajouter une plage d'absence d'un employé SPV conventionné pour une intervention réalisée sur temps de travail et n'apparaissant pas dans le Téléservice.

Article 4 : Règlement des litiges

Les parties signataires s'engagent à régler à l'amiable les éventuels litiges nés de cette convention. A défaut, le Tribunal administratif de Grenoble sera compétent.

Article 5 : Contacts et engagements

L'employeur s'engage à :

- communiquer, ci-dessous, au SDIS de l'Isère une adresse électronique opérante pendant toute la durée de vie de la présente convention.

Adresse électronique du référent employeur :

<i>Ci-dessus, indiquer l'adresse électronique du référent employeur</i>

- ajouter à ses listes blanches les adresses électroniques :
 - **convention-employeur@sdis38.fr**
 - **gvol.sec@sdis38.fr**
 - **gfor.sec@sdis38.fr**

Le SDIS de l'Isère s'engage à :

- confirmer, sur l'adresse électronique du référent employeur, qu'un employé SPV est retenu pour participer à un stage ;
- solliciter l'employeur pour qu'il traite les absences de son employé SPV sur temps de travail ;
- répondre aux interrogations de l'employeur et réceptionner toute information (cf. Article 2, page 12) à l'adresse **gvol.sec@sdis38.fr**

La présente convention entre en vigueur **à compter de la signature par les deux parties.**

Fait à
Le

Pour l'employeur,

Fait à
Le

**Pour le Service départemental d'incendie
et de secours de l'Isère,**

Annexe

LISTE DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES BÉNÉFICIAIRES DE LA CONVENTION

Entre

et

le SDIS de l'Isère

Nom, prénom de l'employé SPV	Caserne

Contacts caserne(s) (Nom, prénom, adresse électronique, téléphone du chef de caserne)