

CONVENTION

de disponibilité d'un sapeur-pompier volontaire
sur son temps de travail au profit du SDIS de la Vendée

Service départemental d'incendie et de
secours de la Vendée

Nom et logo de l'employeur



XXXXX2XYYYYYYY

La convention est établie entre :

Le service départemental d'incendie et de secours de la Vendée, BP 695, 85017 - La ROCHE-SUR-YON cedex, représenté par Madame Bérangère SOULARD, Présidente du conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours, dûment habilitée par délibération **B23F12** du 20 juin 2023,

Ci-après dénommé le « SDIS de la Vendée ».

Et

La collectivité / l'entreprise : **RAISON SOCIALE**

Sis à l'adresse : Adresse - CP - VILLE

SIRET :

Activité :

Adresse mail de contact :

Secteur : public/privé

Représentée par : **Monsieur/Madame Prénom NOM, Fonction**

Ci-après dénommée « l'employeur ».

Et

Civilité, prénom, NOM

Matricule :

Sapeur-pompier volontaire du corps départemental

ou

Les sapeurs-pompiers figurant en annexe de la présente convention (sous réserve que les modalités de disponibilité soient identiques)

Ci-après dénommé « le sapeur-pompier ».

En application des dispositions fixées par :

- le Code général des collectivités territoriales pris en ses articles L1424-1 et suivants ;
- le Code du travail ;

- le Code de la sécurité sociale et notamment l'Article D171-11 modifié par décret n°2015-877 du 16 juillet 2015 - art. 1
- le Code de la sécurité intérieure pris en ses articles L723-3 à L723-19, et notamment les articles L723-8 et L723-11 à 17 relatifs aux relations avec les employeurs ;
- le Code de la sécurité intérieure pris en ses articles R723-1 à R723-56 et R723-79 à R723-89 et notamment les articles R723-15 et 16 relatifs à la formation ;
- la loi n°91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires, en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- la loi n°96-370 du 3 mai 1996 modifiée relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers notamment ses articles 7 à 10 ;
- 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° 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 ;
- la loi n° 2023-580 du 10 juillet 2023 visant à renforcer la prévention et la lutte contre l'intensification et l'extension du risque incendie et notamment son article 52 ;
- le décret n° 92-620 du 7 juillet 1992 relatif à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service et modifiant le code de la sécurité sociale ;
- le décret n°92-621 du 7 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service
- le décret n°2012-492 du 16 avril 2012 modifié relatif aux indemnités horaires des sapeurs-pompiers volontaires ;
- le décret n° 2022-1116 du 4 août 2022 fixant les conditions d'attribution du label « employeur partenaire des sapeurs-pompiers » ;
- le décret n° 2023-543 du 30 juin 2023 modifiant diverses dispositions relatives aux sapeurs-pompiers ;
- l'arrêté du 30 juin 2023 fixant le montant journalier forfaitaire maximum susceptible d'être versé aux sapeurs-pompiers volontaires dans le cadre de renforts hors de leur département ou au profit d'un état étranger
- l'arrêté interministériel fixant le montant de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires
- la circulaire du 19 avril 1999 relative au développement du volontariat en qualité de sapeur-pompier parmi les personnels des administrations et des entreprises publiques ;
- les différentes conventions nationales de disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires signées par la Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises.

Et au vu de la question écrite n° 00082 de [M. Édouard COURTIAL](#) (Oise - Les Républicains) publiée dans le JO Sénat du 07/07/2022 - page 3219 et la réponse du Ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique publiée dans le JO Sénat du 17/11/2022 - page 5716

PRÉAMBULE

En France, les sapeurs-pompiers volontaires (SPV) constituent un élément clé du maillage territorial permettant d'assurer des secours en tout point du territoire et à tout moment. 50 % des interventions en milieu semi-urbain et 80 % des interventions en milieu rural sont assurées par des sapeurs-pompiers volontaires.

Les sapeurs-pompiers volontaires du département participent aux diverses missions en apportant leur disponibilité et leurs compétences au service des concitoyens.

Le Code de la sécurité intérieure (article L723-12) précise les activités ouvrant droit à autorisation d'absence des sapeurs-pompiers volontaires pendant leur temps de travail :

- **Les missions opérationnelles** concernant les secours d'urgence aux personnes victimes d'accidents, de sinistres ou de catastrophes et leur évacuation, ainsi que la protection des personnes, des biens et de l'environnement, en cas de péril.
- **Les actions de formation** aux missions qui leur sont confiées.
- **La participation aux réunions des instances** dont ils sont membres et, pour les sapeurs-pompiers volontaires exerçant des responsabilités, aux réunions d'encadrement aux niveaux départemental ou de groupement organisées par le service d'incendie et de secours.

La participation à un conseil de discipline suite à un tirage au sort par l'autorité préfectorale peut également justifier des autorisations d'absence.

Les démarches nécessaires à la procédure de protection d'un sapeur-pompier suite à une agression, afin de se rendre aux convocations de la police judiciaire et de l'autorité judiciaire, pour assister aux entretiens avec son défenseur et aux réunions de travail organisées par l'administration pour se rendre aux audiences de la juridiction pénale peuvent également justifier des autorisations d'absence.

Des autorisations d'absence peuvent également être accordées aux agents appelés à participer aux réunions de travail organisées par l'administration dans ces affaires ou à se rendre aux convocations des autorités judiciaires.

Les salariés des entreprises et collectivités 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 service.

L'employeur, quant à lui, est invité à faciliter l'exercice de l'engagement de ses employés par ailleurs sapeurs-pompiers volontaires.

Promouvoir l'exercice du volontariat au sein des collectivités et des établissements industriels ou commerciaux relève en effet d'une impérieuse nécessité et engage la responsabilité sociale des organisations.

Les autorisations d'absence accordée aux employés par ailleurs sapeurs-pompiers volontaires conduisent à pouvoir bénéficier de certains avantages (avantages fiscaux liés au mécénat, subrogation, réduction sur les cotisations d'assurance, ...) qui s'ajoutent à ceux induits par la présence de sapeurs-pompiers volontaires au sein de l'organisation (présence de salariés qualifiés, responsables et suivis médicalement, habitués à travailler en équipe, respectueux de la hiérarchie, doté de qualités et de valeurs spécifiques (don de soi, capacité de compassion, comportement éthique...)).

Il est également souvent démontré l'incidence managériale favorable d'accorder à un salarié, par ailleurs sapeur-pompier volontaire, des facilités pour exercer son engagement (renforcement du sentiment d'appartenance à l'entreprise ou la collectivité, fierté de servir une organisation engagée, reconnaissance des facilités accordées, ancrage territorial fort, ...).

La présente convention précise, aussi bien pour le salarié, l'employeur et le Service départemental d'incendie et de secours de la Vendée, les conditions et les modalités pratiques de la disponibilité accordée par l'employeur au salarié pendant son temps de travail au profit du SDIS de la Vendée.

IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT

Article 1 : Objet

La présente convention vise à préciser les conditions et les modalités de la disponibilité accordée au profit du SDIS de la Vendée pendant le temps de travail, dans le respect des nécessités de fonctionnement auquel il appartient de :



Madame / Monsieur : **Prénom NOM du SPV**

Exerçant la fonction de : **fonction au sein de l'établissement public ou privé ou de la collectivité**

Lieu de travail :

Date d'emploi :

Statut :

Salarié du secteur privé

Agent de la fonction publique sous statut : fonctionnaire / contractuel, alternant ou apprenti



par ailleurs sapeur-pompier volontaire,
depuis le :

au grade de : **grade du SPV**

au centre d'incendie et de secours de : **CIS d'affectation**



ou

La liste des sapeurs-pompiers concernés figure en annexe de la présente convention (sous réserve que les modalités de disponibilité soient identiques),

Ci-après dénommé (s) : « le sapeur-pompier volontaire ».

Nature des missions ouvrant droit à une disponibilité sur le temps de travail :

**Missions opérationnelles
Missions de formations
Participation à des réunions**



Le cas échéant, définition d'un seuil de sollicitation globale autorisée :

Cette autorisation de disponibilité depuis le lieu de travail ou de télétravail est accordée :

Dans la limite d'un plafond global de **....** jours ouvrés sur l'année civile, comprenant les jours de disponibilité pour les missions opérationnelles, les missions de formations et pour participation à des réunions, telles que définies dans la présente convention.

Reportable d'une année sur l'autre en cas de non utilisation

Non-reportable d'une année sur l'autre en cas de non utilisation.

Remarque : À défaut d'être traité dans le paragraphe ci-dessus, les seuils sont définis spécifiquement dans chacune des activités décrites ci-après.

DISPONIBILITÉ POUR MISSIONS OPÉRATIONNELLES



Article 2 : Modalités (cocher les cases correspondantes)

Cas de refus

L'employeur n'octroie pas au sapeur-pompier volontaire le droit de disposer d'autorisations d'absence sur son temps de travail pour assurer des missions opérationnelles pour le compte du SDIS de la Vendée. En effet, la nature du travail du sapeur-pompier volontaire interdit toute possibilité de disponibilité opérationnelle.

Plusieurs des chapitres suivants sont sans objet.

Cas d'accord

L'employeur octroie au sapeur-pompier volontaire le droit de disposer d'autorisations d'absence sur son temps de travail pour effectuer des activités opérationnelles pour le compte du SDIS de la Vendée.

→ **Si accord, préciser les modalités accordées (et/ou)**

Disponibilité programmée :

Disponibilité opérationnelle planifiée depuis son lieu de travail

Dans le cas où la distance entre le lieu de travail et un centre d'incendie et de secours du corps départemental permet d'assurer des départs en intervention dans des délais compatibles avec la notion d'urgence, le sapeur-pompier volontaire est autorisé à déclarer de manière autonome sa disponibilité durant son temps de travail. Il peut quitter son travail dès le déclenchement de l'alerte et doit réintégrer son poste de travail dès que sa présence n'est plus utile (après remise en état du matériel) au SDIS de la Vendée. Il appartient au sapeur-pompier volontaire de ne pas déclarer sa disponibilité dès lors qu'il lui a été confié par son employeur un travail impératif à réaliser.

Disponibilité opérationnelle planifiée depuis son lieu de télétravail (domicile, tiers lieu, centre d'incendie et de secours)

Dans le cas où la distance entre le lieu de télétravail et un centre d'incendie et de secours du corps départemental permet d'assurer des départs en intervention dans des délais compatibles avec la notion d'urgence, le sapeur-pompier volontaire est autorisé à déclarer de manière autonome sa disponibilité au profit du SDIS durant son temps de télétravail. Il peut quitter son télétravail dès le déclenchement de l'alerte et doit réintégrer son poste de travail dès que sa présence n'est plus utile au SDIS de la Vendée. Il appartient au sapeur-pompier volontaire de ne pas déclarer sa disponibilité dès lors qu'il lui a été confié par son employeur un travail impératif à réaliser ou qu'il doit suivre une conférence téléphonique organisée par son employeur.

Remarque : Le télétravail peut être assuré au sein d'un centre d'incendie et de secours différent du centre d'affectation du sapeur-pompier volontaire conventionné.

Lieu de télétravail autorisé pour assurer une disponibilité opérationnelle :

Le sapeur-pompier qui bénéficie d'une autorisation de disponibilité opérationnelle sur le temps de travail ou de télétravail est enregistré sur un état de disponibilité non prioritaire afin qu'il ne soit pas prioritairement sollicité pour être engagé en intervention.

La durée des autorisations d'absence pour opération accordées par l'employeur s'entend depuis le départ du sapeur-pompier volontaire jusqu'à son retour sur le lieu de travail ou à son domicile.

 **Définition du seuil de sollicitation opérationnelle autorisée :**
Cette autorisation de disponibilité opérationnelle depuis le lieu de travail ou de télétravail est accordée :

Sans limite de temps

Dans la limite de :

- **D'un équivalent de ... jours ouvrés d'astreinte par an ou de ... heures d'astreinte par an**
- **Ou de ... heures d'intervention à réaliser sur des temps d'astreinte par an**

L'employeur peut préciser les périodes durant lesquelles la disponibilité ne sera pas accordée, les contraintes organisationnelles entre collègues, les situations d'astreintes professionnelles, ...

Remarque : Sur demande, le SDIS peut estimer le nombre d'intervention ou le nombre d'heures de sollicitation opérationnelle correspondant à une année civile (fonction du centre d'incendie et de secours d'affectation et des compétences opérationnelles détenues par le SPV conventionné).

Disponibilité pour participer, de manière programmée, à des gardes diurnes en jour ouvré dans un centre d'incendie et de secours

Le sapeur-pompier volontaire est autorisé à déclarer de la disponibilité sur son temps de travail pour assurer des gardes diurnes de 12 heures (de 07h00 à 19h00 ou de 07h30 à 19h30) ou de 6 heures (demi garde) en centre d'incendie et de secours. La garde postée est planifiée au moins un mois avant la date de disponibilité annoncée et est assurée dans un centre d'incendie et de secours du corps départemental désigné, pour chaque garde, par le service en fonction des besoins. Le centre d'incendie et de secours d'accueil peut être différent du ou des centres d'affectation du sapeur-pompier volontaire.

 **Définition du seuil de sollicitation opérationnelle autorisée :**
Cette autorisation de disponibilité opérationnelle pour participer à des gardes diurnes en centre d'incendie et de secours est accordée dans la limite d'un équivalent de ... jours ouvrés de travail.

Chacune des gardes postées de 12 heures en centre d'incendie et de secours est décomptée comme une journée de travail pour l'employeur. Chacune des gardes postées de 6 heures en centre d'incendie et de secours est décomptée comme une demi-journée de travail pour l'employeur.

→ Pour les salariés du secteur privé

Article L. 723-12-1 du Code de la sécurité intérieure :

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.

Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables. Le salarié bénéficiaire d'un ou de plusieurs jours de repos cédés en application du premier alinéa bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

→ Pour les agents publics

Les agents publics civils et militaires peuvent bénéficier de la faculté prévue pour les salariés à l'article L. 723-12-1 du Code de la sécurité intérieure, dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat.

Un agent public civil peut, sur demande, 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 agent public civil ou militaire relevant du même employeur, qui participe en qualité de sapeur-pompier volontaire aux missions ou activités d'un service d'incendie et de secours.

L'agent civil, par ailleurs sapeur-pompier volontaire qui souhaite bénéficier d'un don de jours de repos formule sa demande par écrit auprès de l'autorité territoriale ou, dans les établissements mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique, de l'autorité investie du pouvoir de nomination dont il relève. Il joint à cette demande une attestation du service d'incendie et de secours auquel il est rattaché en qualité de sapeur-pompier volontaire, précisant la mission ou l'activité concernée et le nombre de jours sollicités.

La durée du congé dont l'agent peut bénéficier à ce titre est plafonnée à dix jours jusqu'au terme de l'année civile. Le congé pris au titre des jours donnés peut intervenir pendant un an à compter de la réception du don. Il peut être fractionné à la demande de l'agent. Le don est fait sous forme de jours entiers quelle que soit la quotité de travail de l'agent qui en bénéficie.

L'autorité compétente mentionnée au premier alinéa dispose de quinze jours ouvrables pour informer l'agent bénéficiaire du don de jours de repos. Le chef de service est informé du don de jours de repos. Il ne peut s'y opposer.

Les dispositions complémentaires sont accessibles dans le décret n°2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public.



Envisagez-vous de mettre en place cette possibilité de don de jours de congés au sein de votre organisation ? :

Oui

Non

Disponibilité non programmée :

Disponibilité opérationnelle pour retard à la prise de travail

Dans le cas où le sapeur-pompier volontaire est engagé sur une intervention ayant débuté avant l'heure prévu de la prise de travail, l'employeur autorise le sapeur-pompier volontaire à prendre son poste en retard. Néanmoins, le SDIS et le sapeur-pompier volontaire s'engagent à mettre en œuvre toutes les dispositions nécessaires afin de limiter le temps de retard.

Disponibilité opérationnelle pour assurer, sur sollicitation exceptionnelle, une garde postée en centre d'incendie et de secours en raison d'un risque particulier sur le département de la Vendée.

Hors période d'astreinte déclarée, le sapeur-pompier volontaire est autorisé à quitter son travail ou son lieu de télétravail pour un renfort à la garde en cas de risque particulier sur le département. Le renfort à la garde se définit comme une présence au centre durant une période justifiée par une nécessité opérationnelle déterminée par le Centre de traitement de l'alerte (CTA).

Sur demande du CTA ou du chef de centre, le sapeur-pompier peut quitter son travail ou son lieu de télétravail dès le déclenchement de l'alerte et doit réintégrer son poste dès que sa présence n'est plus utile au SDIS de la Vendée.

Cette absence est subordonnée à l'accord préalable de l'employeur.

Chacune des gardes postées en centre d'incendie et de secours est décomptée au temps réel effectué sur le temps de travail pour l'employeur.

Disponibilité opérationnelle pour participer, sur sollicitation exceptionnelle, à une intervention de grande ampleur ou à des interventions multiples sur le département

Hors période d'astreinte déclarée, le sapeur-pompier volontaire est autorisé à quitter son travail ou son lieu de télétravail pour participer à une intervention en cas de sollicitation opérationnelle exceptionnelle (interventions de grande ampleur nécessitant l'engagement de nombreux sapeurs-pompiers, renforts, opérations simultanées, déclenchement d'un plan de secours départemental...) sur le département.

Sur demande du CTA ou du chef de centre, le sapeur-pompier peut quitter son travail ou son lieu de télétravail dès le déclenchement de l'alerte et doit réintégrer son poste dès que sa présence n'est plus utile au SDIS de la Vendée.

Cette absence est subordonnée à l'accord préalable de l'employeur.

Disponibilité opérationnelle pour participer, sur sollicitation exceptionnelle, à un renfort extra départemental

Le sapeur-pompier volontaire est autorisé à être absent durant plusieurs jours pour participer à un renfort extra départemental. Cette absence est subordonnée à l'accord préalable de l'employeur.

Malgré la signature de la présente convention, l'employeur a autorité pour refuser ponctuellement l'autorisation d'absence pour des raisons de continuité et de fonctionnement de l'entreprise ou du service public.

Cette décision est précisée au sapeur-pompier volontaire qui en informe le chef de centre dans les meilleurs délais afin de lui permettre de pallier la carence en personnels et de s'organiser pour assurer la continuité de la distribution des secours.

Moyens ou facilités accordés par l'employeur au sapeur-pompier :

(Préciser par exemple la possibilité d'utiliser un véhicule de l'établissement ou de la collectivité pour rejoindre le centre d'incendie et de secours au déclenchement de l'alerte).

.....
.....
.....

NB : L'assurance du SDIS de la Vendée couvre les dégâts (accident ou détérioration) occasionnés à un véhicule appartenant à l'employeur public ou privé du sapeur-pompier volontaire conventionné dans le cas où celui-ci est utilisé pour rejoindre le centre d'incendie et de secours en vue d'un départ en intervention ou le lieu de travail après l'intervention.



Article 3 : Possibilité pour l'employeur d'appliquer la subrogation (au choix)

Pour toute activité opérationnelle, le SDIS de la Vendée ou l'Etat attribue au sapeur-pompier volontaire des indemnités horaires.

Le taux des indemnités est réactualisé périodiquement par arrêté interministériel.

Pour mémoire, le taux de l'indemnité horaire de sapeur-pompier volontaire, fonction du grade, est consultable sur le site internet : <https://sdis.vendee.com/nos-documents/reglements-employeur-prive/>

Sur sa demande, l'employeur peut être subrogé au droit du sapeur-pompier volontaire à percevoir ces indemnités horaires.

Plusieurs situations sont ainsi possibles :

Cas de non-subrogation sans récupération d'heures

L'employeur ne fait pas valoir ses droits à la subrogation au titre de l'activité opérationnelle sur le temps de travail. Le salaire de l'agent et les avantages y afférents sont maintenus pendant le temps passé en intervention. À ce titre, les indemnités horaires sont intégralement versées au sapeur-pompier volontaire. L'employeur ne demande pas à l'agent de récupérer les heures d'absence.

Cas de non-subrogation avec application du principe de récupération des heures

L'employeur ne fait pas valoir ses droits à la subrogation au titre de l'activité opérationnelle sur le temps de travail. Le salaire de l'agent et les avantages y afférents sont maintenus pendant le temps passé en intervention. A ce titre, les indemnités horaires sont intégralement versées au sapeur-pompier volontaire. Toutefois, l'employeur demande à l'agent de récupérer les heures d'absence, pour le compte de l'établissement.

Demande de subrogation pour missions opérationnelles (interventions sur le territoire départemental ou gardes postées)

L'employeur fait valoir son droit à la subrogation et demande à percevoir, en lieu et place du sapeur-pompier volontaire, les indemnités horaires "assujetties à aucun impôt ni soumises aux prélèvements prévus par la législation sociale". Le salaire de l'agent et les avantages y afférents sont maintenus.

Pour ce qui concerne les interventions assurées, l'indemnisation couvre chacune des heures d'engagement effectif.

Pour ce qui concerne les gardes postées en centre d'incendie et de secours, l'indemnisation est forfaitaire et est minorée par celle perçue pour chacune des heures d'engagement effectif.

Demande de subrogation pour missions opérationnelles en situation de renfort extra départemental

L'employeur fait valoir son droit à la subrogation et demande à percevoir, en lieu et place du sapeur-pompier volontaire, les indemnités horaires "assujetties à aucun impôt ni soumises aux prélèvements prévus par la législation sociale". Le salaire de l'agent et les avantages y afférents sont maintenus.

Afin de favoriser la disponibilité dans le cadre de renforts réalisés à la demande de l'Etat en vue d'engagements hors de leur département ou au profit d'un Etat étranger, le 4° de l'article 3 du décret n° 2023-543 du 30 juin 2023 permet de doubler le montant des indemnités des sapeurs-pompiers volontaires versées aux employeurs publics ou privés lorsque ces derniers sont subrogés dans le versement de ces indemnités.

Ce doublement, au seul bénéfice des employeurs subrogés, ne peut se cumuler avec les majorations de nuit ou de weekend et qu'il ne peut intervenir que lorsque le sapeur-pompier volontaire est réputé être sur son temps de travail.

Pour une durée supérieure d'engagement à 24 heures, une indemnisation forfaitaire journalière est confortée et est fixée à 16 fois le montant de l'indemnité horaire de base du grade, par l'arrêté du 30 juin 2023 fixant le montant journalier forfaitaire maximum susceptible d'être versé aux sapeurs-pompiers volontaires dans le cadre de renforts hors de leur département ou au profit d'un état étranger.

Article 4: Contrôle des plannings prévisionnels, des périodes de disponibilité assurées et des absences effectives

Plannings des gardes et astreintes :

Les plannings de gardes et d'astreinte sont établis par le chef du centre d'incendie et de secours bénéficiaire.

L'employeur peut **demander à être informé du planning prévisionnel des** astreintes du sapeur-pompier volontaire en formulant une demande spécifique au chef de centre.

Le chef de centre d'affectation fournit le planning des astreintes à l'employeur, par l'intermédiaire du sapeur-pompier volontaire.

L'employeur peut **demander à être informé du planning prévisionnel des** gardes du sapeur-pompier volontaire en formulant une demande spécifique à l'adresse mail du groupement territorial gt.flc@sdis-vendee.fr / gt.lry@sdis-vendee.fr / gt.iso@sdis-vendee.fr

Le groupement territorial d'affectation adresse en retour le planning prévisionnel des gardes.

État des gardes et astreintes assurées :

L'employeur peut **demander à recevoir, sur une période donnée, l'état des gardes et des périodes d'astreinte assurées** par le sapeur-pompier volontaire en formulant une demande spécifique à l'adresse mail du groupement territorial gt.flc@sdis-vendee.fr / gt.lry@sdis-vendee.fr / gt.iso@sdis-vendee.fr

vendee.fr Le groupement territorial d'affectation adresse en retour l'état des gardes et périodes d'astreinte assurées.

État des interventions réalisées :

L'employeur peut **demander à recevoir l'état des interventions réalisées** par le sapeur-pompier volontaire en formulant une demande spécifique à l'adresse mail du groupement territorial secretariat.flc@sdis-vendee.fr / secretariat.lry@sdis-vendee.fr / secretariat.lso@sdis-vendee.fr

Le groupement territorial d'affectation adresse en retour l'état des interventions réalisées.

Cet état est réalisé à partir des comptes rendus d'interventions informatisés.

Pour des raisons d'ordre technique, cet état peut parvenir dans un délai maximum de deux mois après la demande.

Article 5 : Obligations du sapeur-pompier volontaire

Dans le cadre d'une sollicitation programmée, le sapeur-pompier volontaire conventionné doit gérer et suivre sa disponibilité opérationnelle durant son temps d'activité professionnelle, notamment par une déclaration adaptée sur l'application téléphonique ou informatique opérationnelle mis à disposition par le Service départemental d'incendie et de secours de la Vendée.

Il appartient au sapeur-pompier volontaire de ne pas se positionner en état de disponibilité s'il a connaissance d'un travail impératif à réaliser ou que son employeur refuse qu'il soit engagé en intervention.

Le sapeur-pompier volontaire conventionné doit impérativement signaler toute sollicitation opérationnelle impliquant son départ immédiat du lieu de travail à son supérieur hiérarchique.

Sur les lieux de l'intervention, dès que les conditions opérationnelles le permettent et en fonction de ses impératifs de travail, il sollicite une relève et veille à ne pas rester plus que nécessaire à la disposition du SDIS.

Le sapeur-pompier volontaire s'engage à regagner, dans les plus brefs délais, son lieu de travail dès lors que le reconditionnement du matériel est effectué après la mission opérationnelle.

Il doit veiller à reprendre son poste de travail en toute sécurité. Suite à une longue et pénible opération de secours, il appartient à chaque sapeur-pompier volontaire de manifester expressément son état de fatigue avéré qui serait susceptible de le mettre en danger. Aucune sanction, de quelque nature que ce soit, ne peut être prononcée à l'encontre d'un SPV en raison d'une telle déclaration.

Le sapeur-pompier volontaire autorise le SDIS, à transmettre à son employeur les justificatifs des différentes activités liées à son engagement citoyen volontaire.

DISPONIBILITÉ POUR MISSIONS DE FORMATION

Le SDIS de la Vendée est un organisme de formation professionnelle identifié sous le numéro SIRET 28850001000013 et DREETS 52850109385. Il édite chaque année au cours du troisième trimestre, le calendrier des formations pour l'année suivante. Ce calendrier est consultable par les sapeurs-pompiers volontaires et peut être transmis, sur demande, aux employeurs conventionnés.

Les formations suivies par les sapeurs-pompiers volontaires dans le cadre de leur activité sont des actions de prévention et d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances qui entrent dans le champ d'application de la formation professionnelle continue, prévues aux [4° et 6° de l'article L. 6313-1 du code du travail](#).

La formation initiale du sapeur-pompier volontaire comprend une période initiale qui est dispensée sur une durée de 184 heures (si le sapeur-pompier se forme pour assurer l'ensemble des missions – pour les seules missions de secours aux personnes en engagement différencié, la durée est réduite à 88 heures), répartie sur 1 à 3 ans. Elle est adaptée aux missions confiées et nécessaire à leur accomplissement. En attendant son acquisition, le sapeur-pompier volontaire peut intervenir sur des opérations au fur et à mesure de l'assimilation des unités de valeur.

La formation continue et de perfectionnement vise à maintenir les compétences du sapeur-pompier volontaire, l'adapter aux fonctions, ainsi que lui faire acquérir puis entretenir des spécialités. La durée annuelle de la formation continue et de perfectionnement est d'au moins 40 heures.

Outre les formations prévues au calendrier de formation et inscrites dans un programme de formation initiale ou de perfectionnement, les sapeurs-pompiers doivent participer à des manœuvres d'ampleur.

De par les qualifications détenues, certains sapeurs-pompiers volontaires sont reconnus comme formateurs.

Article 6 : Autorisations d'absences retenues

Cas de refus

L'employeur n'octroie pas au sapeur-pompier volontaire le droit de disposer d'autorisations d'absence sur son temps de travail pour participer à des actions de formation ou à des manœuvres.

En effet, la nature du travail du sapeur-pompier volontaire interdit toute possibilité de disponibilité pour des temps de formation.

Plusieurs des chapitres suivants sont sans objet.

Cas d'accord

L'employeur octroie au sapeur-pompier volontaire le droit de disposer d'autorisations d'absence sur son temps de travail pour participer à des actions de formation ou à des manœuvres.

→ Si accord, préciser les modalités accordées

Cette autorisation de disponibilité formative est accordée :

Sans limite de temps de formation en qualité de stagiaire. Le sapeur-pompier volontaire est autorisé à s'absenter pendant son temps de travail, pour participer à des actions de formation ou des manœuvres. L'employeur ne demande pas à ce qu'il soit déterminé de plafond de sollicitation pour formation en qualité de stagiaire.

Avec limite de temps de formation en qualité de stagiaire. Le sapeur-pompier volontaire est autorisé à s'absenter pendant son temps de travail, pour participer à des actions de formation en qualité de stagiaire dans les conditions suivantes :

- Formation initiale (FI) : **80 heures** par an, pour les 3 premières années d'engagement ;
- Formation continue, d'avancement ou de spécialité : **40 heures** par an pour les années suivantes.

Ces jours de formation peuvent être pris en une ou plusieurs fois, sans obligation d'utiliser le nombre total de jours.

Le sapeur-pompier volontaire est responsable du respect de ces plafonds.

Avec limite de temps de formation en qualité de stagiaire. Le sapeur-pompier volontaire est autorisé à s'absenter pendant son temps de travail, pour participer à des actions de formation en qualité de stagiaire dans les conditions suivantes :

- Formation initiale (FI) : ... jours par an, pour les 3 premières années d'engagement ;
- Formation continue, d'avancement ou de spécialité : ... jours par an pour les années suivantes.

Ces jours peuvent être pris en une ou plusieurs fois, sans obligation d'utiliser le nombre total de jours.

Le sapeur-pompier volontaire est responsable du respect de ces plafonds.

Avec limite collective de temps de formation en qualité de stagiaires. Au vu du nombre de sapeurs-pompiers volontaires conventionnés, le volume cumulé d'heures de formation autorisées accordées par l'employeur, ne doit pas excéder le volume défini par la formule suivante :

Nombre de SPV X 40 heures = volume horaire de formation autorisé par l'employeur.

Cette dernière formule invite les sapeurs-pompiers volontaires à se retrouver ensemble, au moins une fois par an, aux alentours du mois de septembre, auprès du responsable des ressources humaines, afin de définir les priorités de formation pour l'année suivante.

La durée des autorisations d'absence pour formation accordées par l'employeur s'entend par demi-journées ou journées complètes.

Report des jours de formation non utilisés en qualité de stagiaire

L'employeur accorde la possibilité de reporter sur l'année suivante les jours d'absence autorisés et non utilisés dans l'année en cours, dans la limite maximale de 5 jours et afin de pouvoir cumuler un seuil annuel disponible de ... jours maximums.

Avec limite de temps de formation en qualité de manœuvrant. Le sapeur-pompier volontaire est autorisé à s'absenter pendant son temps de travail, pour participer à ... manœuvres d'ampleur par an (manœuvres organisées sur une demi-journée) en qualité de manœuvrant.

Avec limite de temps en qualité de formateur. Le sapeur-pompier volontaire est autorisé à s'absenter pendant son temps de travail, pour participer à des actions de formation en qualité de formateur ... jours par an **au profit de sapeurs-pompiers.**

Ces jours peuvent être pris en une ou plusieurs fois, sans obligation d'utiliser le nombre total de jours.

Le sapeur-pompier volontaire est responsable du respect de ce plafond.

Avec limite de temps en qualité de formateur. Le sapeur-pompier volontaire est autorisé à s'absenter pendant son temps de travail, pour participer à des actions de formation en qualité de formateur **...** jours par an **au profit de jeunes sapeurs-pompiers** (engagement associatif au profit d'un organisme d'intérêt général).

Ces jours peuvent être pris en une ou plusieurs fois, sans obligation d'utiliser le nombre total de jours. Dans ce cas une attestation de don (CERFA 2041-MEC-SD) est délivrée l'Association Départementale des Jeunes Sapeurs-Pompiers en vertu de l'article 238 bis du Code Général des Impôts (CGI).

Le sapeur-pompier volontaire est responsable du respect de ce plafond.

Article 7 : Accord de principe d'absence ponctuelle pour formation

Le sapeur-pompier volontaire qui candidate à une formation peut demander à bénéficier, pour tout ou partie de la formation, d'une autorisation d'absence sur son temps de travail si la convention qui le lie à son employeur et le Service départemental d'incendie et de secours le prévoit. Cette demande est réalisée au moment de l'inscription sur le logiciel de gestion des formations du SDIS

Si le sapeur-pompier volontaire est retenu à la formation, le service édite le formulaire prérempli (annexe 3) avec les informations sur la formation concernée et l'envoi par messagerie informatique au sapeur-pompier-volontaire qui doit le transmettre à son employeur.

Ce document doit être signé pour accord par l'employeur et être adressé au groupement formation avant la formation.

Le groupement formation émet ensuite la convocation qui est transmise au sapeur-pompier volontaire via son chef de centre. Il doit la remettre à son employeur si celui-ci l'exige.

À défaut d'accord de principe, le SDIS de la Vendée considère qu'il n'est fait application de la présente convention même si elle prévoit une autorisation de participation sur le temps de travail.

En cas d'annulation de stage, le sapeur-pompier volontaire avertit aussitôt son employeur, sur demande, une attestation d'annulation peut être envoyée.

À l'issue de toute formation suivie, le sapeur-pompier volontaire se voit délivrer une attestation de présence qu'il doit transmettre à son employeur.

Article 8 : Application du principe de subrogation (cocher la case correspondante)

✎ Pour toute activité de formation (à l'exception des séquences de formation bénéficiant aux jeunes sapeurs-pompiers), le Service départemental d'incendie et de secours de la Vendée attribue au sapeur-pompier volontaire des indemnités horaires.

Le statut de stagiaire et de manœuvrant conduit à être indemnisé au taux de 100 % de l'indemnité horaire de sapeur-pompier volontaire.

Le statut de formateur conduit à être indemnisé au taux de 120% de l'indemnité horaire de sapeur-pompier volontaire.

Sur sa demande, l'employeur peut être subrogé au droit du sapeur-pompier volontaire à percevoir ces indemnités horaires.

Plusieurs situations sont ainsi possibles :

Cas de non-subrogation

L'employeur maintient le salaire et les charges afférents durant la formation du sapeur-pompier volontaire et ne demande pas à percevoir les indemnités versées par le SDIS de la Vendée.

Demande de subrogation pour des missions de formation des sapeurs-pompiers volontaires (et des jeunes sapeurs-pompiers quand cette formation est indemnisée) au profit de l'employeur. L'employeur demande à percevoir les indemnités horaires "assujetties à aucun impôt, ni soumises aux prélèvements prévus par la législation sociale" en lieu et place du sapeur-pompier volontaire, dès lors qu'il est en formation sur son temps de travail et que son salaire et les avantages y afférents sont maintenus.

Article 9 : Financement de la formation professionnelle continue et compte d'engagement citoyen (CEC)

Le décret n°2017-828 du 5 mai 2017, relatif à l'accès des sapeurs-pompiers volontaires au compte d'engagement citoyen (CEC) du compte personnel de formation (CPF) précise que l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires est pris en compte dans le cadre du CEC si le CPF est totalement consommé. Il contribue au compte personnel d'activité pour l'acquisition de droits à la formation professionnelle et à la sécurisation du parcours professionnel.

Lorsque l'employeur maintient le salaire et les charges afférentes pendant l'absence pour formation suivie par les salariés sapeurs-pompiers volontaires, la rémunération et les prélèvements sociaux afférents à cette absence sont admis au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue prévue à l'article L.950-1 du Code du travail (nouvel article L6331-1)».

DISPONIBILITÉ POUR PARTICIPATION À DES RÉUNIONS

Article 10 : Disponibilité pour participer à des réunions (instances, réunions, conseils de discipline suite à un tirage au sort préfectoral, encadrement, accompagnement suite à une agression ...)

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 a permis d'élargir les activités des sapeurs-pompiers ouvrant droit à autorisation d'absence, avec notamment la possibilité de « participation aux réunions des instances dont il est membre et, pour le sapeur-pompier volontaire exerçant des responsabilités, aux réunions d'encadrement aux niveaux départemental ou de groupement organisées par le service d'incendie et de secours » (Article L723-12 du Code de la sécurité intérieure).



Le SDIS précise que le sapeur-pompier est membre d'une instance (CASDIS, CCDSPV, CATSIS), est susceptible d'être convoqué à une réunion, ou d'être tiré au sort dans le cadre d'un conseil de discipline ou est membre de l'équipe d'encadrement (groupement et direction) et peut être concerné par ces dispositions :

Oui

Non concerné. Dans ce cas, plusieurs chapitres suivants sont sans objet.

Dans le cadre de démarches nécessaires à la procédure suite à une agression, le sapeur-pompier volontaire peut également devoir à participer à des entretiens avec son défenseur et aux réunions de travail organisées par l'administration, pour se rendre aux audiences de la juridiction pénale. Des autorisations d'absence peuvent également être accordées aux agents appelés à participer aux réunions de travail organisées par l'administration dans ces affaires ou à se rendre aux convocations des autorités judiciaires. Dans les articles suivants, ces temps d'accompagnement sont considérés comme des réunions.

Article 11 : Autorisations d'absences retenues pour participer aux réunions

L'employeur

N'autorise pas le sapeur-pompier volontaire à s'absenter durant son temps de travail pour assister aux réunions d'instance (CASDIS, CCDSPV, CATSIS), à un conseil de discipline suite à un tirage au sort par l'autorité préfectorale, à des réunions d'encadrement aux niveaux départemental ou de groupement organisées par le SDIS ou à des réunions d'accompagnement suite à une agression.

Autorise le sapeur-pompier volontaire à s'absenter durant son temps de travail pour assister aux réunions d'instance (CASDIS, CCDSPV, CATSIS), à un conseil de discipline suite à un tirage au sort par l'autorité préfectorale, à des réunions d'encadrement aux niveaux départemental ou de groupement organisées par le SDIS ou à assurer les démarches nécessaires à la procédure de protection d'un sapeur-pompier suite à une agression et à se rendre aux convocations de la police judiciaire et de l'autorité judiciaire **sans limite de temps ou dans la limite de** **heures par an.**

Article 12 : Application du principe de subrogation

Sur les mêmes modalités que les disponibilités opérationnelles et/ou de formation accordées, l'employeur peut faire valoir ses droits à la subrogation au titre de la participation du sapeur-pompier volontaire aux réunions pour lesquels le sapeur-pompier est indemnisé par le SDIS.

Cas de non-subrogation sans récupération d'heures

Cas de non-subrogation avec application du principe de récupération des heures

Demande de subrogation pour participation aux réunions (dans ce cas, une attestation de déplacement et de présence durant les temps de travail sera produite par le SDIS de la Vendée)

AUTRES DISPOSITIONS

Article 13 : Mécénat (uniquement en cas de statut privé de l'employeur)

La mise à disposition d'un salarié sapeur-pompier volontaire par un employeur de droit privé pendant les heures de travail au profit du SDIS constitue un don en nature ouvrant droit à la réduction d'impôt prévue à l'article 238 bis du CGI, à la condition que ces salariés mis à disposition exercent réellement et effectivement une activité de sapeurs-pompiers au sein du SDIS.

Cette mise à disposition au profit du SDIS, organismes d'intérêt général au regard de l'article 238 bis précité, constitue un don en nature ouvrant droit à réduction d'impôt égale à 60 % de leur montant dans la limite de 5 pour mille 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 déduits les éventuels

dédommagements versés par le SDIS à l'entreprise (subrogation de l'indemnité du sapeur-pompier volontaire).

Les précisions relatives à l'évaluation, la comptabilisation de ce don et les modalités de délivrance du reçu fiscal par le SDIS sont apportées au paragraphe 75 du BOI-BIC-RICI-20-30-10-20.

L'employeur privé ne souhaite pas bénéficier de cette disposition.

L'employeur privé demande un justificatif de dons au SDIS, une fois par an, pour une période donnée. La demande est à formuler à l'adresse mail du groupement territorial gt-flc@sdis-vendee.fr / gt-lry@sdis-vendee.fr / gt-iso@sdis-vendee.fr .

Le service concerné rédige l'attestation et la retourne par email à l'employeur après signature de l'autorité de gestion. En cas de demande de subrogation, le SDIS déduira les sommes versées sur le justificatif de dons.

Article 14 : Réduction des cotisations patronales conditionnelle (uniquement en cas de statut privé de l'employeur)

L'article 52 de la loi n°2023-580 instaure une réduction de cotisations patronales, sous conditions de 2024 à 2026, pour les employeurs privés qui facilitent la disponibilité de leurs salariés sapeurs-pompiers volontaires au profit du SDIS.

La réduction, sur les rémunérations et les gains inférieurs au salaire minimum de croissance majoré de 60 %, est d'un montant total de 2 000 € par an par salarié.

Lorsque plusieurs salariés SPV sont employés, le montant total cumulé de la réduction ne peut excéder un montant de 10 000 € par an. L'employeur doit répondre aux conditions fixées à l'article L. 5422-13 du code du travail.

Le présent article est applicable aux salariés recrutés du 1^{er} janvier 2024 au 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. La réduction mentionnée au présent article est applicable jusqu'au 31 décembre 2026.

L'employeur privé ne souhaite pas bénéficier de cette disposition.

L'employeur privé demande une attestation préremplie par ses soins, complétée et délivrée par le SDIS, justificatif mis à la disposition des agents chargés du contrôle le cas échéant (Voir annexe 4).

La demande préremplie est à formuler à l'adresse mail du groupement territorial gt-flc@sdis-vendee.fr / gt-lry@sdis-vendee.fr / gt-iso@sdis-vendee.fr

Article 15 : Le sapeur-pompier secouriste du travail

« Pendant toute la durée de leur engagement et, après la cessation de celui-ci, pour une durée n'excédant pas vingt-quatre mois, 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. Néanmoins, lorsque l'activité de l'entreprise entraîne une exposition à des risques spécifiques, cette formation doit être complétée au regard de ces risques» (Article L1424-37-2 du Code général des collectivités territoriales).

Avec l'accord du salarié, par ailleurs sapeur-pompier volontaire, et sans contrevenir aux orientations du CSSCT de l'entreprise ou de l'établissement, celui-ci peut être sollicité pour animer des séquences de sensibilisation à la sécurité.

Article 16 : Responsabilité du SDIS

Durant la totalité des absences prévues à cette convention, hors de l'entreprise, y compris les trajets, le sapeur-pompier volontaire est placé sous l'entière responsabilité du SDIS.

Article 17 : Protection sociale du sapeur-pompier volontaire en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service

Comme le prévoient la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 et les décrets n° 92-620 et n°92-621 du 7 juillet 1992, relatifs à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service et portant diverses dispositions relatives à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accidents survenus ou de maladie contractée en service, le sapeur-pompier volontaire victime d'un accident survenu ou atteint d'une maladie contractée en service ou à l'occasion du service a droit :

- Sa vie durant, à la gratuité des frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et accessoires ainsi que des frais de transport, d'hospitalisation et d'appareillage et, d'une façon générale, des frais de traitement, de réadaptation fonctionnelle et de rééducation professionnelle directement entraînés par cet accident ou cette maladie ;
- À une indemnité journalière compensant la perte de revenus qu'il subit pendant la période d'incapacité temporaire de travail ;
- À une allocation ou une rente en cas d'invalidité permanente.

Le sapeur-pompier volontaire est en service commandé lorsqu'il remplit une des missions dévolues au SDIS. Il est en mission depuis le départ de son domicile ou lieu de travail jusqu'au centre d'incendie et de secours, puis jusqu'au lieu d'intervention et pendant l'intervention elle-même. Il est également en mission depuis le lieu d'intervention jusqu'au CIS, puis jusqu'à son domicile ou lieu de travail. Les séances de formation sont également considérées comme service commandé.

Cas d'un sapeur-pompier agent de la fonction publique : en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service, l'agent fonctionnaire, titulaire, stagiaire ou militaire est pris en charge par son employeur (de la même manière que s'il avait lieu durant le service de l'agent) sur la base du régime d'indemnisation fixé par les dispositions statutaires qui le régissent. Conformément à l'article 8 du décret n° 92-620, l'agent peut demander, dans le délai d'un an à compter de l'accident ou de la première constatation médicale de la maladie, que ses droits soient calculés dans les conditions prévues par la loi n° 91-1389.

À leur demande, le service départemental d'incendie et de secours peut rembourser aux communes de moins de 10 000 habitants la rémunération, charges comprises, maintenue durant l'arrêt de travail du sapeur-pompier volontaire ainsi que les frais occasionnés.

Cas d'un sapeur-pompier salarié du secteur privé : en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service, le sapeur-pompier volontaire salarié du secteur privé est pris en charge par le SDIS. L'employeur ne doit pas assurer la protection sociale du salarié en cas d'accident ou de maladie en service, ceci afin de maintenir les droits du salarié si ce dernier venait à cumuler d'autres arrêts maladie (hors service).

Article 18 : Droit du bénéficiaire

Le temps passé hors du lieu de travail est assimilé, comme le prévoit la loi du 3 mai 1996, à une durée de travail effective pour la détermination de la durée des congés payés, des droits aux prestations sociales et pour les droits qu'il tire de son ancienneté.

Aucune sanction disciplinaire, aucune discrimination ni aucun déclassement professionnel ne peuvent être prononcés par l'employeur à l'encontre du bénéficiaire, en raison des absences résultant de l'application normale des dispositions de la présente convention.

Article 19 : Modalités d'actualisation de la présente convention

La présente convention peut être modifiée d'un commun accord à la demande de l'une ou de l'autre partie, et notamment en cas de modification de la situation du sapeur-pompier volontaire, tant en ce qui concerne ses liens avec l'employeur qu'avec le SDIS de la Vendée.

Article 20 : Durée de la convention

La convention est conclue pour une durée correspondant à l'engagement quinquennal en cours renouvelable une fois par tacite reconduction, sauf dénonciation expressément formulée au moins deux mois avant la date anniversaire de l'entrée en vigueur de la convention.

Article 21 : Modalités de résiliation de la convention

La présente convention peut être résiliée sur demande motivée de l'une ou l'autre des parties.

La convention cesse alors de produire ses effets :

- dans un délai de deux mois suivant la réception de la demande par l'autre partie ; et/ou
- en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident du sapeur-pompier volontaire ; et/ou
- à la date de cessation de l'activité professionnelle du sapeur-pompier volontaire auprès de l'employeur ; et/ou
- à la date de cessation de fonctions, ou de suspension d'engagement du sapeur-pompier volontaire au sein du SDIS.

Les parties s'engagent à s'informer mutuellement de la fin d'activité du sapeur-pompier volontaire au sein de leurs structures respectives.

Article 22 : Application

Les dispositions sont applicables à compter de la date de signature du dernier signataire (ou préciser date d'entrée en vigueur).

Fait à

Le

L'employeur

Le

Le sapeur-pompier volontaire

Le

Le SDIS de la Vendée

RAISON SOCIALE

Pour la Présidente du Conseil
d'administration et par
délégation,
Le directeur départemental

NOM et fonction

Grade Prénom NOM

Grade Prénom NOM

Joindre un RIB dans le cas de demande de subrogation

Document pédagogique



ATTESTATION ANNUELLE DE MISE À DISPOSITION SUR LE TEMPS DE TRAVAIL D'UN SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE

Circulaire n°INTER1809760C du 24 avril 2018
Article 238 bis du Code général des impôts

Bénéficiaire :

Service départemental d'incendie et de secours de la Vendée
Les Oudairies, BP 695
85017 LA ROCHE SUR YON Cedex

Objet : mise à disposition d'un agent, par ailleurs sapeur-pompier volontaire, pendant les heures de travail effectif, tout en maintenant sa rémunération et les avantages y afférents, pour des missions opérationnelles et/ou de formation, au titre du Service départemental d'incendie et de secours de la Vendée, organisme d'intérêt général

Donateur :

Nom ou dénomination de l'entreprise du sapeur-pompier volontaire

XXXXXX

Adresse

85... Localité

Dates de l'exercice comptable de la société : du **01/XX/202X au 31/XX/202X**

Le Service départemental d'incendie et de secours de la Vendée reconnaît avoir bénéficié de la mise à disposition pendant les heures et travail effectif, de l'agent ci-dessous désigné pour des missions opérationnelles et/ou de formation de sapeur-pompier volontaire, alors que l'entreprise maintenait la rémunération et les avantages de l'intéressé :

Nom et prénom du salarié par ailleurs sapeur-pompier volontaire : **Grade Prénom NOM**

Centre d'incendie et de secours d'affectation : **CS XXX**

Nombre d'heures de mise à disposition : **XX heures XX minutes**

La mise à disposition est répartie comme suit :

- **Missions opérationnelles :**

Pour les interventions, les heures sont comptabilisées du déclenchement de l'alerte au retour sur son lieu de travail :



JUSTIFICATIF DE MISE À DISPOSITION SUR LE TEMPS DE TRAVAIL D'UN SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE recruté entre le 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2026

Article 52 de la loi n° 2023-580 du 10 juillet 2023 visant à renforcer la prévention et la lutte contre l'intensification et l'extension du risque incendie

Bénéficiaire (partie à préremplir par l'employeur privé):

Je soussigné :

Agissant en qualité de :

Pour le compte de : **Nom ou dénomination de l'entreprise du sapeur-pompier volontaire
XXXXXX**

Adresse

85... Localité

Coordonnées téléphonique et courriel

Dates de l'exercice comptable de la société : du **01/XX/202X au 31/XX/2025 ou 2026**

L'employeur répond aux conditions fixées à l'article L. 5422-13 du code du travail (à cocher).

Je demande à bénéficier des dispositions de l'article 52 de loi n° 2023-580 du 10 juillet 2023 visant à renforcer la prévention et la lutte contre l'intensification et l'extension du risque incendie, qui instaure une réduction de cotisations patronales, sous conditions, de 2024 à 2026, pour les employeurs privés qui facilitent la disponibilité de leurs salariés sapeurs-pompiers volontaires (SPV) au profit du SDIS.

Au titre de l'exercice comptable, pour le(s) salarié(s) suivants, l'entreprise à faciliter l'exercice de leur volontariat, tout en maintenant les rémunération et avantage de :

Nom et prénom de l'employé par ailleurs sapeur- pompier volontaire : **Nom et prénom**

Date d'embauche au sein de l'entreprise : **XX/XX/XXXX**

Nombre de salariés présents dans l'entreprise : **X**

La réduction, sur les rémunérations et les gains inférieurs au salaire minimum de croissance majoré de 60 %, est d'un montant total de 2 000 € par an par salarié. Lorsque plusieurs salariés SPV sont employés, le montant total cumulé de la réduction ne peut excéder un montant de 10 000 € par an.

Je reconnais :

Remplir les conditions fixées à l'article L. 5422-13 du code du travail (à cocher).

Je suis informé que ces dispositions sont applicables aux salariés recrutés du 1er janvier 2024 au 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 1er janvier 2024 et le 31 décembre 2026. La réduction mentionnée au présent article est applicable jusqu'au 31 décembre 2026.

À _____, le _____,

Signature et cachet de l'employeur

Justificatif du SDIS 85 :

Le Service départemental d'incendie et de secours de la Vendée atteste et reconnaît avoir bénéficié de la mise à disposition pendant les heures et travail effectif, de l'agent ci-dessous désigné pour des missions opérationnelles et/ou de formation de sapeur-pompier volontaire :

Nom et prénom du salarié par ailleurs sapeur-pompier volontaire : **Grade Prénom NOM**

Centre d'incendie et de secours d'affectation : **CS XXX**

Date d'engagement en qualité de sapeur-pompier volontaire : **XX/XX/XXXX**

Pour la période du **01/XX/202X au 31/XX/2025 ou 2026.**

Justificatif établi à la demande de l'entreprise, pour valoir ce que de droit où besoin sera.

À La Roche-sur-Yon, le **XX XX XXXX.**

Le chef de groupement territorial de.....

Grade Prénom NOM

