
 <b>SDIS 29</b>	<b>CONVENTION DEPARTEMENTALE</b> <b>RELATIVE A LA DISPONIBILITE PENDANT SON TEMPS</b> <b>DE TRAVAIL D'UN SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE</b> <b>DU FINISTERE</b>	
--	---	---

## PREAMBULE

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. Le secours d'urgence aux personnes et la protection des populations reposent donc, en grande partie, sur l'engagement citoyen et sur le dévouement des sapeurs-volontaires.

Par son implication, le SPV prend une part essentielle à la pérennisation de ce dispositif et contribue également à la construction d'une société fondée sur la solidarité et l'entraide.

Dans le département du Finistère, les sapeurs-pompiers volontaires représentent 85 % de l'effectif total des sapeurs-pompiers du département qui participent aux diverses missions en apportant leur disponibilité et leurs compétences au service des concitoyens.

Les employés des entreprises ou collectivités participent par leur engagement citoyen de sapeur-pompier volontaire, à la continuité de la réponse opérationnelle des services d'incendie et de secours, et apportent au sein de leur entreprise ou de leur collectivité des compétences pertinentes pour la prévention des risques ou l'accomplissement des gestes de premier secours.

L'employeur peut quant à lui, prendre part à cette responsabilité collective en facilitant la disponibilité de ses employés. La présente convention précise, aussi bien pour l'employeur que pour le Service Départemental d'Incendie et de Secours du Finistère, les conditions et les modalités pratiques de la disponibilité de l'employé sapeur-pompier volontaire pendant son temps de travail.

### *Les champs d'application :*

- Vu le Code de la sécurité intérieure, Livre VII, Titre II, Chapitre III, relatif aux sapeurs-pompiers volontaires et ses articles : L723-8, L723-11, L723-12, L723-13, L723-14, L723-15 L723-16, L723-19.
- Vu le Code Général des Collectivités Territoriales.
- Vu la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 modifiée relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.
- Vu la loi n° 96-370 du 3 mai 1996 modifiée 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 et à son cadre juridique.
- Vu le décret n° 2012-492 du 16 avril 2012 modifié relatif aux indemnités des sapeurs-pompiers volontaires.
- Vu le décret n°2013-153 du 19 février 2013 relatif à l'inscription des formations professionnelles suivies par les sapeurs-pompiers volontaires dans le champ de la formation professionnelle continue prévue par le code du travail.
- Vu la circulaire n° INTE0500100C du 14 novembre 2005 relative au développement du volontariat chez les sapeurs-pompiers volontaires.
- De l'instruction du 3 janvier 2018 des finances publiques relatives aux réductions d'impôts.
- De la délibération du Conseil d'Administration du Service Départemental du Finistère du 15 décembre 2021.

## IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT

### Entre les soussignés :

- le Service Départemental d'Incendie et de Secours du Finistère, 58 avenue de Keradenec – 29337 QUIMPER Cedex, représenté par Madame Marguerite LAMOUR Présidente du Conseil d'Administration,  
ci-après dénommé "le SDIS 29", d'une part,

Et,

- l'établissement ou la collectivité .....  
Sis à .....  
représenté(e) par .....  
en qualité de .....  
ci-après dénommé "l'employeur", d'autre part,

### Article 1 : OBJET DE LA CONVENTION

La présente convention vise à préciser les conditions et les modalités de disponibilité pendant leur temps de travail des personnes citées en annexe, par ailleurs sapeurs-pompiers volontaires, pour les activités suivantes :

- Les missions opérationnelles concernant les secours d'urgence aux personnes victimes d'accident, de sinistre ou de catastrophe et leur évacuation, ainsi que la protection des personnes, des biens et de l'environnement en cas de péril ;
- Les actions de formation ;
- Les missions administratives des cadres du pôle territorial et des cadres d'unité territoriale du pôle de santé.

La disponibilité opérationnelle, la disponibilité pour la formation et la disponibilité administrative pendant le temps de travail des sapeurs-pompiers volontaires sont appliquées dans le respect des nécessités de fonctionnement de l'employeur auquel ils appartiennent.

Ce document fixe les conditions et modalités générales, chaque sapeur-pompier volontaire faisant l'objet d'une annexe individuelle validée par l'employeur et le sapeur-pompier volontaire (annexe 1).

Cette convention sera portée :

- à la connaissance du sapeur-pompier volontaire qui devra en accepter les modalités. Celui-ci dénommé « le sapeur-pompier volontaire » (SPV) dans la suite de la présente convention.
- à la connaissance du responsable hiérarchique direct (chef du centre d'incendie et de secours, chef de service...) du sapeur-pompier volontaire au sein du SDIS.

## **Article 2 : DISPONIBILITÉ OPÉRATIONNELLE**

La disponibilité opérationnelle permet au SPV de bénéficier d'autorisations de retard à l'embauche, de se déclarer disponible pour intervention dès le déclenchement de l'alerte et/ou éventuellement d'assurer des gardes postées programmées en centre d'incendie et de secours, sur son temps de travail.

### **Article 2-1 : Retard à l'embauche**

Le retard à l'embauche est consécutif à une intervention débutée avant le début des heures de travail. L'employeur sera prévenu au plus tôt en cas de retard par le SPV qui lui fournira dans les meilleurs délais un justificatif de son retard.

Il appartient au sapeur-pompier volontaire de ne pas s'engager sur une opération dès lors qu'il a connaissance que sa présence est impérative sur son lieu de travail.

*La subrogation ne s'appliquera pas dans le cadre du retard à l'embauche (cf : article 7).*

### **Article 2-2 : Disponibilité opérationnelle pour intervention**

La disponibilité opérationnelle sur temps de travail permet au SPV de se déclarer disponible pour intervention lorsqu'il est sur son lieu de travail. La durée de l'autorisation d'absence accordée pour missions opérationnelles par l'employeur s'entend depuis l'alerte du SPV jusqu'à son retour sur le lieu de travail habituel après remise en état du matériel de secours.

Lorsqu'il est amené à quitter son lieu de travail pour partir en intervention, le sapeur-pompier volontaire doit systématiquement prévenir ou faire prévenir son employeur.

Le volume maximal de disponibilité opérationnelle sur temps de travail sera fixé par l'employeur qui pourra opter pour une disponibilité soit totale soit plafonnée à un seuil d'absence mensuel ou annuel.

Les nécessités de l'entreprise ou de la collectivité peuvent néanmoins, à certaines périodes obliger l'employeur à conserver l'intégralité de ses personnels en activité. Dans ce cas, le sapeur-pompier volontaire n'est pas autorisé à se déclarer en disponibilité opérationnelle au travail.

Entrent obligatoirement dans le champ d'application de la disponibilité opérationnelle sur temps de travail, les interventions de grande ampleur ou de longue durée.

En revanche, sont exclues du champ d'application de la présente convention les situations présentant un caractère exceptionnel qui font l'objet d'une réquisition comme les plans d'urgence déclenchés par le Préfet (plan ORSEC, plans particuliers d'interventions etc.).

### **Article 2-3 : Garde postée sur temps de travail**

La garde postée des SPV est organisée dans certains centres d'incendie et de secours. Elle implique une présence permanente au centre d'incendie et de secours sur la période programmée pour assurer un départ immédiat.

Une autorisation d'absence pour assurer une garde postée sur temps de travail peut être accordée à un SPV. La durée de cette autorisation d'absence correspond à la limite du temps de travail journalier de l'employé.

L'employeur peut déterminer un nombre maximum mensuel ou annuel d'autorisations d'absence pour garde postée.

Le sapeur-pompier volontaire transmet son planning de garde mensuel à son employeur au plus tard 7 jours avant le début du mois concerné.

### **Article 3 : DISPONIBILITE POUR FORMATION**

La formation du SPV est indispensable au bon accomplissement des missions qui lui sont confiées. Le SPV peut être amené à participer à des formations en qualité de stagiaire ou à les encadrer en qualité de formateur. Les compétences acquises lors des formations sapeurs-pompiers peuvent être utiles à l'employeur du SPV.

Le sapeur-pompier volontaire pourra, pendant son temps de travail, bénéficier d'autorisations d'absence pour participer à des sessions de formation prévues par l'article L723-13 du code de la sécurité intérieure.

A l'issue du stage, le SDIS 29 remettra au sapeur-pompier volontaire une attestation pour les formations effectivement suivies sur son temps de travail à transmettre à l'employeur.

Les actions de formations visées dans cette présente convention peuvent relever :

- de la formation initiale ;
- des formations continues (perfectionnement et maintien des acquis) ;
- des formations d'avancement (accès à des fonctions supérieures) ;
- des formations de spécialités.

Le nombre de jours d'autorisations d'absences annuel accordés au SPV pour participer à des formations est fixé par l'employeur.

L'employeur autorisera l'absence du sapeur-pompier volontaire sous réserve que ce dernier respecte la procédure de l'établissement. Le SPV fournira à l'employeur la convocation émanant du SDIS du Finistère **au moins 1 mois** avant le départ en formation.

Les jours de formation non utilisés ne sont pas cumulables d'une année sur l'autre, sauf accord entre le sapeur-pompier volontaire et l'employeur.

Au-delà du seuil fixé par l'employeur, l'agent part en formation hors temps de travail (congrés, rtt, autres...). Il perçoit l'intégralité de son salaire ainsi que ses indemnités SPV.

Le SDIS29 est un organisme de formation professionnelle enregistré sous le n° 53/29/P0042/29, auprès du Préfet de la Région Bretagne.

Lorsque l'employeur maintient la rémunération pendant l'absence pour la 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.

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 entrant dans le champ d'application de la formation professionnelle continue.

### **Article 4 : DISPONIBILITE POUR FONCTIONS ADMINISTRATIVES ET MANAGERIALES**

Afin de leur permettre d'assurer leurs fonctions administratives et managériales dans des horaires compatibles avec l'activité du service, les cadres du pôle territorial et les cadres d'unité territoriale du pôle de santé peuvent bénéficier d'autorisations d'absence sur temps de travail. L'employeur détermine le volume horaire mensuel accordé à son employé pour réaliser ces tâches au sein de son unité.

## **Article 5 : CONTRÔLE DES ABSENCES**

A la demande de l'employeur, il sera remis par le SDIS du Finistère un état des interventions et des formations effectivement réalisées par le sapeur-pompier volontaire. Pour des raisons d'ordre technique, ces états seront réalisés uniquement au semestre.

## **Article 6 : REFUS D'AUTORISATION D'ABSENCES**

Les nécessités de fonctionnement peuvent, à certaines périodes, obliger l'employeur à conserver l'intégralité de ses personnels en activité. En conséquence, la déclaration de disponibilité opérationnelle sur temps de travail du SPV et son engagement en intervention pourront être refusés par l'employeur.

Le refus d'autorisation d'absence pour formation est également possible :

- si les règles définies par la présente convention ne sont pas respectées,
- si des nécessités de bon fonctionnement de l'établissement l'imposent.

Cette mesure doit être exceptionnelle. Le refus doit être motivé, notifié par écrit à l'intéressé et transmis au Service Départemental d'Incendie et de secours.

Dans ce cas, l'intéressé formulera une nouvelle demande pour participer à une session de la même formation à une date ultérieure.

En cas d'interruption de la formation ou d'annulation pour cas de force majeure, l'intéressé doit se remettre aussitôt à disposition de son employeur.

## **Article 7 : AVANTAGES AU BENEFICE DE L'EMPLOYEUR**

### **Article 7-1 : Application de la subrogation**

Dans le cadre d'application de la présente convention le sapeur-pompier volontaire percevra l'intégralité de sa rémunération ainsi que tous les avantages sociaux afférents pendant le temps de travail passé en intervention ou en formation au profit du SDIS.

Dès lors que l'employeur maintient l'intégralité de la rémunération de son employé ou agent, et au titre du dédommagement, pour assurer le remplacement du SPV, l'employeur peut demander à percevoir, dans le cadre de la subrogation, les indemnités versées par le SDIS en lieu et place du sapeur-pompier volontaire en intervention ou en formation sur son temps de travail. Ce choix se fait au moment de la signature de la présente convention et de son annexe.

Ces indemnités ne sont assujetties à aucun impôt, ni soumises aux prélèvements prévus par la législation sociale.

Les interventions et formations sont indemnisées à la fin du mois suivant.

## **Article 7-2 : Avantage fiscal pour l'employeur réalisant un chiffre d'affaire**

L'entreprise mettant à disposition du SDIS du Finistère des salariés sapeurs-pompiers volontaires pour interventions ou formation pendant les heures de travail, à titre gratuit, tout en maintenant leur rémunération, peut bénéficier des dispositions de l'article 238 bis du Code Général des Impôts relatif au mécénat.

La disponibilité accordée pour tâches administratives est exclue du champ du mécénat.

A la date de signature de la présente convention, cette mise à disposition constitue un don en nature ouvrant droit à une réduction d'impôt égale à 60% de son montant, dans la limite de 5% du chiffre d'affaires de l'entreprise.

Le don doit être valorisé à son prix de revient, c'est à dire rémunération et charges sociales y afférentes desquelles sont déduits les éventuels dédommagements versés par le SDIS à l'établissement (subrogation de l'indemnité du sapeur-pompier volontariat).

Pour bénéficier de ces dispositions, le SDIS 29 remettra une attestation de dons à l'employeur sur demande de celui-ci.

## **Article 7-3 : Formations sauveteur secouriste du travail**

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

Ces formations complémentaires, d'une demi-journée, sont organisées à titre gratuit par le SDIS 29 en collaboration avec l'Union Départementale des Sapeurs-Pompiers du Finistère à l'attention des sapeurs-pompiers volontaires bénéficiant de la présente convention.

## **Article 7-4 : Réduction de la prime d'assurance incendie**

L'article L723-19 du code de la sécurité intérieure précise que l'emploi de salariés ou d'agents publics ayant la qualité de sapeur-pompier volontaires ouvre droit à un abattement sur la prime d'assurance due au titre des contrats garantissant les dommages incendie des assurés. Cet abattement est fonction du nombre de salariés sapeurs-pompiers volontaires et peut atteindre 10 %.

## **Article 8 : DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMPLOYE**

### **Article 8-1 : Point annuel avec son employeur.**

Le SPV conventionné effectuera un point annuel avec son employeur sur la mise en œuvre de la convention, en informant le référent volontariat de secteur.

En cas de modifications à apporter, le SPV en informera son chef de centre.

Le SPV pourra solliciter l'appui d'un référent volontariat lors de l'entretien annuel.

### **Article 8-2 : Arrêt de travail.**

Le sapeur-pompier volontaire placé en arrêt de maladie ou victime d'un accident du travail au titre de son activité professionnelle doit déclarer sa situation au SDIS du Finistère.

Pendant la durée de l'arrêt de travail, le sapeur-pompier volontaire ne peut pas participer à l'activité du SDIS du Finistère.

### **Article 8-3 : Travail effectif**

Le temps passé hors du lieu de travail, pendant les heures de travail, par les sapeurs-pompiers volontaires pour participer aux missions définies à l'article 1 de la présente convention est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés annuels, des droits aux prestations sociales et pour les droits qu'il tire de son ancienneté.

Aucun licenciement, aucun déclassement professionnel, ni aucune sanction disciplinaire ne peuvent être prononcés à l'encontre d'un employé en raison des absences résultant de l'application des dispositions du code de la sécurité intérieure susvisé.

## **Article 9 : MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION**

### **Article 9-1 : Durée de la convention.**

La présente convention prend effet à compter de la signature entre les parties. Elle est conclue pour une durée d'un an renouvelable par tacite reconduction, dans la limite de cinq ans, sauf dénonciation expressément formulée au moins deux mois avant la date d'anniversaire de l'entrée en vigueur de la convention.

### **Article 9-2 : Modalités d'actualisation et de modification de la présente convention.**

L'annexe de la présente convention relative à la situation individuelle de chaque SPV peut être modifiée ou supprimée d'un commun accord entre l'employeur et le SDIS du Finistère, à la demande de l'une ou l'autre partie, et notamment, en cas de modification de la situation du sapeur-pompier volontaire.

### **Article 9-3 : Modalités de résiliation.**

A l'issue d'une concertation préalable, la présente convention peut être résiliée sur demande motivée par courrier recommandé avec accusé de réception de l'une des parties.

La convention cesse alors de produire effet :

- dans un délai de 2 mois suivant la réception de la demande de résiliation,
- à la date de cessation de fonctions du dernier SPV au sein de l'entreprise : en cas de modification de la situation professionnelle du sapeur-pompier volontaire (démission, mutation...).
- à la date de cessation d'activité du SPV au sein du SDIS.

Sauf demande expresse de l'employeur d'abroger la convention, cette dernière continue d'être appliquée tant qu'il subsiste un SPV au sein de l'entreprise ou de la structure de secteur public.

**Article 9-4 : Information du sapeur-pompier volontaire.**

Une copie de la présente convention sera remise au sapeur-pompier volontaire par son chef de centre ou de service, après signature de l'annexe récapitulative des modalités de ladite convention (annexe 1).

**Article 9-5 : Date d'entrée en vigueur de la convention.**

La présente convention entre en vigueur à la date de la signature des parties contractantes.

Fait à ..... , le ..... en deux exemplaires.

*Dont un exemplaire transmis à l'employeur après signature des deux parties*

L'employeur ou  
le représentant de la collectivité

La Présidente du Conseil d'Administration  
du Service Départemental d'Incendie et de Secours  
du Finistère

Fonction : .....

Madame Marguerite LAMOUR

Nom : .....

Prénom : .....

**Destinataires :**

- L'employeur
- Le groupement des ressources humaines du SDIS 29  
Bureau développement et fidélisation du volontariat

**Copies :**

- Le chef de compagnie
- Le chef de centre ou de service
- Le sapeur-pompier volontaire
- Le référent volontariat





## Annexe

Convention N°

relative à la disponibilité pendant son temps de travail  
d'un sapeur-pompier volontaire du Finistère

<b>Le sapeur-pompier volontaire</b>	Nom & prénom	
	Adresse	
	Grade	
	CIS d'affectation	
<b>Organisme employeur</b> <i>Entreprise (ou fusion d'entreprise) / Association / Collectivité....</i>	Dénomination sociale	
	Adresse	
	Téléphone	
	Adresse courriel	
	Numéro de SIRET (14 chiffres)	
<b>Disponibilité pour intervention</b> <i>(article 2)</i>	<input type="checkbox"/> Accordée par l'employeur <input type="checkbox"/> Refusée par l'employeur	
	Si accordée	<input type="checkbox"/> Disponibilité totale sans limite et sans seuil
		<input type="checkbox"/> Disponibilité plafonnée* <i>(article 2-2)</i> avec un seuil d'absence et/ou avec restrictions fixé à <u>un maximum</u> d'absence <input type="checkbox"/> mensuel                      ou <input type="checkbox"/> annuel - de.....jours d'absence sur son temps de travail pour intervention. - de.....jours de garde postée programmée
<b>Retard à l'embauche</b> <i>(article 2-1)</i>	<input type="checkbox"/> Accordé par l'employeur <input type="checkbox"/> Refusé par l'employeur	
<b>Subrogation opérationnelle</b> <i>(article 7-1)</i>	<input type="checkbox"/> Demandée par l'employeur <input type="checkbox"/> Non demandée par l'employeur	

<b>Disponibilité pour formation</b> <i>(article 3)</i>	<input type="checkbox"/> Accordée par l'employeur <input type="checkbox"/> Refusée par l'employeur	
	Si accordée	<input type="checkbox"/> L'employeur s'engage sur le principe de libérer sur son temps de travail le SPV pour une durée minimale de..... jours par an pendant sa période probatoire (temps de formation initiale de trois ans maximum).  <input type="checkbox"/> L'employeur s'engage sur le principe de libérer sur son temps de travail le SPV pour une durée minimale de ..... jours par an après sa période probatoire.
<b>Subrogation formation</b> <i>(article 7-1)</i>	<input type="checkbox"/> Demandée par l'employeur <input type="checkbox"/> Non demandée par l'employeur	

<b>Disponibilité pour fonctions administratives et managériales</b> <i>(article 4)</i>	<input type="checkbox"/> Accordée par l'employeur <input type="checkbox"/> Refusée par l'employeur	
	Si accordée	Disponibilité plafonnée* avec un seuil d'absence fixé : <input type="checkbox"/> mensuellement      ou <input type="checkbox"/> annuellement <i>*Cette disponibilité plafonnée est à l'entière gestion de l'employeur disposant du planning de son employé ou agent.</i>  de.....jours <u>maximum</u> pour la disponibilité pour les fonctions administratives et managériales en qualité de cadres du pôle territorial et de cadres d'unité territoriale du pôle de santé. <i>(article 4).</i>

Nom Collectivité /cachet de l'entreprise Titre du signataire, nom et prénom    le : .....	Le sapeur-pompier volontaire, nom, prénom, grade <i>Signature</i>    le : .....
--	--

<b>Partie réservée au Service Départemental d'Incendie et de Secours du Finistère</b>
Date entrée en vigueur de l'annexe le : .....
relative à la convention cadre validée le : .....
Transmission pour information au chef du Centre d'Incendie et de Secours de : .....
Le.....