

**VOUS EMPLOYEZ
UN SAPEUR-POMPIER
VOLONTAIRE**

**DEVENEZ UN
ACTEUR SOLIDAIRE !**



UN SAPEUR-POMPIER DANS VOS EFFECTIFS

- C'est :**
- > un salarié sur qui compter, avec des valeurs, l'esprit d'équipe et le sens des responsabilités ;
 - > un agent de prévention et de sécurité ;
 - > un salarié secouriste formé, entraîné, expérimenté et formateur ;
 - > plus qu'un « atout sécurité, une plus-value » pour l'employeur ;
 - > des compétences officiellement reconnues.



ACCEPTER ET FAVORISER LE VOLONTARIAT EN TANT QU'EMPLOYEUR



C'est :

- > participer à la continuité et à la qualité des secours de proximité ;
- > participer à la vie locale comme acteur solidaire ;
- > participer à l'effort collectif par des secours adaptés, rapides et efficaces.

COMMENT FAVORISER LE VOLONTARIAT DE MON EMPLOYÉ / AGENT PUBLIC SAPEUR-POMPIER ?



En autorisant certaines absences sur le temps de travail effectif à travers la mise en place d'une **convention de disponibilité**.

Cette convention rend compatible la disponibilité du sapeur-pompier volontaire et les **nécessités de fonctionnement de l'entreprise/collectivité/établissement public**.

Ainsi il existe un **cadre législatif et réglementaire** qui permet de fixer la mise à disposition d'un employé/agent public **par l'employeur** pour qu'il participe à des formations et/ou qu'il assure des opérations de secours "urgentes".

QUELLES SONT LES CONTREPARTIES

POUR MOI EMPLOYEUR ?

La subrogation des indemnités

L'employeur peut percevoir, en lieu et place du sapeur-pompier volontaire, ses indemnités horaires en cas de maintien de salaire.

La réduction des primes d'assurance incendie

Abattement de 10 % maximum sur les primes d'assurance incendie de l'entreprise/la collectivité/l'établissement public calculé au prorata du nombre de salariés ou agents publics.



Le label employeur partenaire du SDIS 64

Un label destiné à valoriser les employeurs qui adhèrent à la démarche d'engagement citoyen des SPV et s'y associent grâce à une convention (prévoyant un nombre annuel minimum de 8 jours ouvrés d'autorisation d'absence sur le temps de travail du salarié, pour les activités prévues à l'article L. 723-11 du code de la sécurité intérieure). Le label peut être valorisé dans le cadre des marchés publics.

En complément, il existe la « **Marque employeur partenaire du SDIS 64** », déposée à l'INPI. Une marque destinée à donner du sens et de la valeur éthique à la démarche partenariale.



POUR LE SECTEUR PUBLIC

Le dégrèvement des communes ou EPCI sur le montant de leur contribution annuelle au SDIS 64

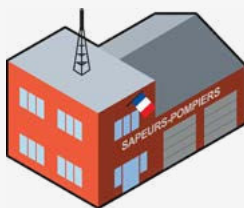
En signant une convention de mise à disposition opérationnelle en faveur d'un SPV pendant les heures de travail, la commune ou l'EPCI bénéficie d'un dégrèvement sur le montant de sa contribution annuelle au SDIS 64, conformément aux délibérations du conseil d'administration en vigueur.

La date d'application de la convention de mise à disposition opérationnelle doit être fixée au 15 septembre minimum de l'année N pour les contributions de l'année N+1.

Dispositif :

- > Un dégrèvement de 1 000 € par an et par SPV affecté dans un CIS mixte
- > Un dégrèvement de 2 000 € par an et par SPV affecté dans un CIS composé uniquement de volontaires

POUR LE SECTEUR PRIVÉ UNIQUEMENT



Le mécénat

La mise à disposition à titre gratuit d'un salarié sapeur-pompier volontaire au profit d'un SDIS, pour des missions opérationnelles ou des formations, est considérée comme un « don en nature » et ouvre droit à un abattement d'impôt à hauteur de 60 % du montant des heures mises à disposition, dans la limite de 5 ‰ du chiffre d'affaires.

Pour cela l'employeur établit un relevé mensuel de mise à disposition du sapeur-pompier volontaire, cosigné par le SDIS. Le SDIS délivre alors une attestation de don à destination de l'administration fiscale.



La responsabilité sociétale des entreprises (RSE)

Un conventionnement avec le SDIS 64 permet à l'employeur de s'inscrire dans le cadre de la RSE et d'une démarche de soutien à la politique de volontariat chez les sapeurs-pompiers.



Le Compte Engagement Citoyen (CEC)

L'employeur a la possibilité de donner des jours de congés supplémentaires au titre du compte engagement citoyen. Pour plus de renseignements sur le CEC, connectez-vous sur www.service-public.fr.

MON EMPLOYÉ/AGENT PUBLIC SAPEUR-POMPIER SERA-T-IL SOUVENT APPELÉ ?

Un sapeur-pompier volontaire est sélectionné en fonction de ses compétences pendant ses périodes de disponibilité. **Il n'est pas systématiquement mobilisé** pour une intervention dans le secteur. **La durée de formation d'un SPV est d'environ 5 jours / an.** Il ne donne de la disponibilité **qu'après accord de son employeur.**

SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

Qui sont-ils ?

En parallèle de leur profession ou de leurs études, tout en tenant compte de leur vie familiale, les SPV ont choisi de conserver une disponibilité suffisante pour répondre immédiatement à toute alarme émise par le Centre dont ils dépendent.

Ce sont des femmes (20%) et des hommes :

- > âgés de 16 à 65 ans (33 ans en moyenne) ;
- > ils sont environ 200 000 en France, soit 80 % de l'effectif total des sapeurs-pompiers ;
- > dans les Pyrénées-Atlantiques, ils sont près de 1 900, soit près de 80 % des effectifs du département.

Pour les activités qu'ils exercent, ils perçoivent des indemnités versées par le SDIS 64.

Quelles sont leurs missions ?

Les sapeurs-pompiers volontaires participent aux côtés des sapeurs-pompiers professionnels à l'ensemble des missions des services d'incendie et de secours :



Secours à personne



Secours routier



Protection des Personnes,
des Biens et de l'Environnement



Incendie

**Contactez-
nous !**

SDIS 64
Service prospective et
développement du volontariat

05 64 64 00 01
spd@sd64.fr
www.sd64.fr

