

	SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE ET DE SECOURS	Créé le 31/10/22 Maj le Indice 0
	Direction	
	DOSSIER DE PRESSE <i>SDIS et employeurs : une relation au long cours</i>	

Accueillir un sapeur-pompier volontaire dans une structure d'entreprise, c'est tout à la fois participer à la continuité et à la qualité des secours de proximité, et se positionner comme un acteur solidaire impliqué dans la vie locale. Pour reconnaître cet engagement fort, un label « employeur partenaire des sapeurs-pompiers » a été créé pour témoigner de la reconnaissance de la Nation.

Le SDIS de l'Orne a été l'un des premiers SDIS à s'engager dans cette démarche, territoire rural où des questions pour maintenir le modèle de sécurité civile à la française se sont posées il y a déjà plusieurs années.

C'est en 2005 que les premières conventions employeurs ont été signées, dont certaines sont encore actuelles à ce jour.

Ce succès témoigne d'une relation de confiance établie par des liens étroits consolidés par des rencontres, mais aussi le développement au fil des ans d'une sensibilité à une culture de sécurité civile, en plus d'un avantage certain en termes de sécurité pour l'entreprise.

C'est une relation gagnant-gagnant.

Le label « employeur partenaire des sapeurs-pompiers » : une véritable valeur ajoutée

1. Quels employeurs sont concernés ?

- Le label « employeur partenaire des sapeurs-pompiers » récompense et valorise les employeurs qui ont manifesté durablement, à travers la gestion des sapeurs-pompiers au sein de leur organisation, une volonté citoyenne et un esprit civique particulièrement remarquable.
- 187 entreprises bénéficient actuellement de ce label dans l'Orne
- Il concerne aussi bien les entreprises privées que publiques.

2. Comment est décerné ce label ?

- Sur proposition du SDIS
- Selon des critères d'attribution définis par le ministère de l'Intérieur et de l'aménagement du territoire
- Par le préfet (par délégation du ministre de l'Intérieur)
- Pour une durée de trois ans

Un atout sécurité pour l'entreprise

Les compétences acquises par le sapeur-pompier volontaire dans le cadre de sa formation et de ses activités opérationnelles font de leur présence dans les entreprises un véritable avantage.

L'employé ou agent sapeur-pompier volontaire est ainsi tout à la fois :

- **Un employé sur qui l'on peut compter**, avec le sens des responsabilités, de la rigueur et de l'altruisme

- **Un agent de prévention et de sécurité**, capable de conseiller sur l'identification des risques et la mise en place de mesures *ad hoc*.
- **Un secouriste expérimenté et recyclé**, qui peut intervenir immédiatement en cas d'accident, pour secourir ses collègues ou les orienter, ou pour préserver les équipements.
- **Une personne formée aux risques**, qui dispose peut-être déjà des formations sécurité liées à l'activité de l'entreprise, voire qui peut devenir acteur de la formation des autres personnels.

Un exemple d'intervention en entreprise :

Une sensibilisation au maniement des extincteurs pour les entreprises locales a été organisée mardi 8 novembre 2022 : les inscriptions s'effectuaient en ligne par les entreprises pour recevoir la visite du bureau du développement du volontariat (BDV).

sensibilisation gratuite au maniement d'extincteur pour vous et vos employés

MERCREDI 8 NOVEMBRE SUR LA JOURNÉE

Atelier d'une durée de 1 h au centre de secours de Sap-en-Auge

Inscription par formulaire :
<https://forms.office.com/r/qUh7HWGAVT>

Vous pouvez prendre contact avec nos services :
bdv@sdis61.fr
02 33 81 35 16

La cheffe de centre la capitaine Trassard reste à votre disposition
laetitia.trassard@sdis61.fr
02 33 84 24 00

SDS ORNE

Une disponibilité concertée : la convention de disponibilité

Associer volontariat et activité professionnelle, c'est possible. L'employeur peut fixer les modalités pratiques de l'engagement de son employé avec le service départemental d'incendie et de secours en signant avec lui une convention de disponibilité.

En 2022, 432 conventions sont en cours, témoignant d'une relation de confiance entre le SDIS 61 et les employeurs du département.

L'aménagement du planning de l'employé sapeur-pompier volontaire peut se faire en concertation avec le chef du centre d'incendie et de secours, en fonction des besoins de l'entreprise.

Celle-ci des autorisations d'absence à son employé afin de lui permettre de participer, sur son temps de travail, à des actions de formation ou des missions opérationnelles. L'employeur est en droit de les refuser lorsque les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ou de l'administration s'y opposent. Le planning des astreintes de l'employé sapeur-pompier volontaire, prévues pendant son temps de travail, établi sous le contrôle du directeur départemental des services d'incendie et de secours, peut être communiqué à l'employeur.

Les conditions de sa disponibilité sont définies dans la convention de disponibilité signée avec le Service départemental d'incendie et de secours. Librement négociée et conclue, elle veille à s'assurer de la compatibilité de cette disponibilité avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ou du service public.

Cette convention présente un double intérêt :

- Elle précise les activités et conditions ouvrant droit aux autorisations d'absence ;
- Elle définit un seuil d'absence au-delà duquel les nouvelles autorisations d'absence donnent lieu à des compensations financières.

Ce sont 23 jours de formation initiale qui sont dispensés afin d'appréhender les connaissances indispensables pour intervenir sur le terrain.

Une période de 3 ans permet de valider 3 modules :

- ✓ Secours à personne
- ✓ Protection des biens et de l'environnement
- ✓ Incendie

Une intégration facilitée : financement de la formation et protection sociale

Des mesures spécifiques ont été prises pour offrir à l'employeur des sapeurs-pompiers volontaires des garanties en matière de protection sociale et des aménagements spécifiques en lien avec la formation de leurs salariés sapeurs-pompiers volontaires.

- **Le financement de la formation professionnelle**

La formation du sapeur-pompier volontaire est intégrée à la formation professionnelle continue, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou de la collectivité.

Elle peut être effectuée, en tout ou partie, dans le cadre du droit individuel à la formation, sur ou hors du temps de travail de l'employé.

Pour les entreprises privées, 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. 6331-1 du code du travail.

- **Une protection sociale adaptée**

L'activité de sapeur-pompier volontaire ouvre droit à une protection sociale en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service (prise en charge des frais médicaux et d'un revenu complémentaire dans certains cas, par le SDIS). L'employé est donc totalement couvert pendant ses interventions, y compris si celles-ci interviennent pendant son temps de travail effectif.

Des avantages fiscaux substantiels

Pour encourager et favoriser le développement du volontariat, plusieurs mesures offrent des avantages et des contreparties à l'employeur.

- 1. Abattement sur la prime d'assurance dommages incendie**

La présence d'un ou plusieurs sapeurs-pompiers volontaires parmi les employés ou agents peut faire bénéficier d'un abattement pouvant aller jusqu'à 10 % sur cette prime.

- 2. Abattement d'impôt au titre du mécénat (uniquement pour le secteur privé)**

Il est possible de bénéficier, dans la limite de 5 %, d'un abattement d'impôt sur le revenu égal à 60 % du montant équivalent à la rémunération du ou des sapeurs-pompiers volontaires (et aux charges sociales afférentes) qui a été maintenue durant la mise à disposition du salarié à titre gratuit pendant son temps de travail effectif pour des missions opérationnelles. Il suffit pour cela d'établir chaque mois un relevé mensuel des heures de mise à disposition, cosigné par l'employeur et par le SDIS, ce dernier délivrant une attestation annuelle de dons destinée à l'administration fiscale.

3. Mécanisme de subrogation des indemnités

Si l'employeur maintient la rémunération du sapeur-pompier volontaire, et les avantages y afférents, durant son absence pendant le temps de travail effectif, l'employeur peut percevoir, en lieu et place du sapeur-pompier volontaire, les indemnités versées par le SDIS au titre de ses interventions. Celles-ci ne sont assujetties à aucun impôt et ne sont pas soumises aux prélèvements prévus par la législation sociale.

4. Compensations financières des absences au-delà d'un certain seuil

Dans le cadre de la convention de disponibilité signée avec le SDIS, l'employeur peut définir, d'un commun accord, un seuil d'absences pour formation et pour intervention au-delà duquel il percevra une compensation financière.

Contacts presse :

- Monsieur Éric GUAIS, chargé de la promotion du volontariat – eric.guais@sdis61.fr – 02 33 81 35 17
- Monsieur David SABRE, chargé de communication – david.sabre@sdis61.fr – 02 33 81 35 07
- Lieutenant-colonel Thierry FOLTZER-MAZZOLA, chef du groupement appui au pilotage – thierry.foltzer@sdis61.fr – 02 33 81 35 95