la Charente-Maritime
SAPEURS-POMPIERS

Guide
Partenaire Employeur
en Charente-Maritime

Club des partenaires
des sapeurs-pompiers
de Charente-Maritime

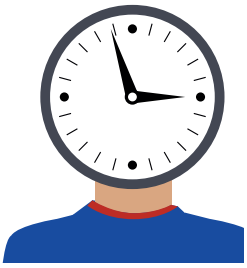
Service départemental d'incendie et de secours de la Charente-Maritime

01
QUE SIGNIFIE ÊTRE EMPLOYEUR CONVENTIONNÉ

Être employeur conventionné, c'est signer une convention avec le SDIS pour un ou plusieurs employés sapeurs-pompiers volontaires. Permettant de faciliter son engagement citoyen. Il existe deux grands types de convention : la convention opérationnelle et la convention formation.

LA CONVENTION OPÉRATIONNELLE

La convention opérationnelle permet de libérer le sapeur-pompier volontaire sur son temps de travail, selon deux possibilités :



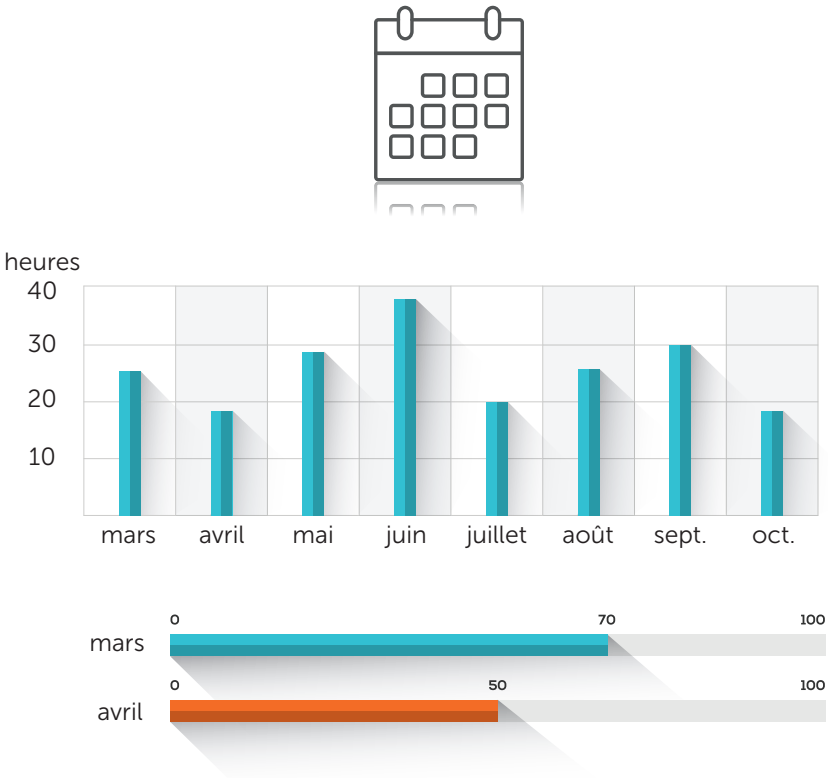
- **retard à l'embauche :** un sapeur-pompier parti en intervention avant d'aller travailler peut ne pas être à l'heure à l'embauche. Par cette convention, l'employeur l'autorise à regagner son poste de travail plus tard, et lui permet de rattraper, ou non, le temps perdu.

et/ou

- **départ en intervention sur le temps de travail :** l'employeur autorise le sapeur-pompier volontaire à partir en intervention alors qu'il est à son poste. Bien sûr, les périodes durant lesquelles le salarié est autorisé à quitter son poste peuvent être limitées dans le temps, ou varier en fonction des périodes de l'année selon l'activité de l'entreprise. Ces paramètres sont définis à la signature de la convention, en prenant en compte les intérêts de l'employeur et la sécurité du salarié.

Quand il est au travail, le salarié utilise une fonctionnalité du système d'alerte qui ne le rend pas prioritaire au départ, mais lui permet d'être appelé en cas de manque de personnel ou de compétences pour une intervention :

Le salarié tient à jour un tableau du temps passé en intervention, dont le contrôle et la gestion sont assurés par le service engagement citoyen du SDIS 17. Les relevés peuvent être transmis à l'employeur de manière régulière ou sur simple demande. Les formations sont également suivies par le service. Un relevé annuel est systématiquement envoyé en début d'année.



LA CONVENTION FORMATION

La convention formation permet de libérer le sapeur-pompier volontaire sur son temps de travail afin qu'il suive les formations initiales ou continues indispensables au maintien en activité opérationnelle.

La formation initiale dure environ 5 semaines, réparties en 5 modules, qui peuvent s'étaler sur 3 ans.

Les formations complémentaires et continues peuvent représenter entre 1 et 10 jours par an selon le profil et les responsabilités confiées au sapeur-pompier volontaire au cours de sa carrière. Certains sapeurs-pompiers volontaires sont également formateurs et peuvent être amenés à utiliser des jours de convention pour former d'autres volontaires.

Dans la convention formation, l'employeur définit le nombre de jours « formations » et « formateur » accordés au salarié tous les ans. Les demandes de formation sont effectuées environ 3 mois avant la date de réalisation. L'employeur reste toujours libre d'autoriser ou non le départ en stage en fonction des impératifs de l'entreprise.

02
QUELS SONT LES AVANTAGES ?

AVOIR UN EMPLOYÉ CONVENTIONNÉ DÉGAGE CERTAINS AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR.

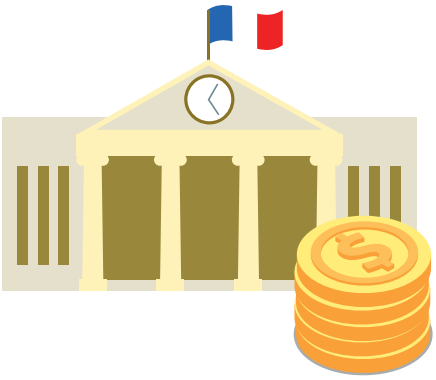
Versement des indemnités du sapeur-pompier volontaire : principe de subrogation

Quand il est en intervention ou en formation, le sapeur-pompier volontaire perçoit en compensation des indemnités de la part du SDIS 17.

Ces indemnités peuvent être reversées à l'employeur plutôt qu'au sapeur-pompier, c'est ce qu'on appelle la subrogation. Elle est optionnelle et non obligatoire. Par exemple, l'employeur peut choisir la subrogation pour les jours de formation, mais pas pour les interventions en journée. En 2019, l'indemnité horaire perçue par un sapeur-pompier est de 7,83 € à taux plein.

Pour les employeurs privés : mécénat d'entreprise

Dans le cas où l'employeur ne demande pas le versement des indemnités du sapeur-pompier volontaire, celui-ci peut bénéficier d'une déduction fiscale, en compensation du temps passé en intervention et/ou formation de son employé. Chaque année, le SDIS envoie à l'employeur une attestation indiquant le nombre d'heures que l'entreprise a mises à disposition pour l'activité opérationnelle volontaire du sapeur-pompier, et une attestation du nombre d'heures pour les formations. Ces attestations sont utilisées pour la déclaration fiscale et ouvrent droit à une réduction d'impôts. Le montant des heures réalisées (nombre d'heures indiqué dans les attestation du SDIS multiplié au taux horaire de l'employeur) est apparenté à du mécénat, comme un don à une association. Il est déductible à 60% dans la limite de 10 000 euros ou de 5 ‰ du chiffre d'affaire hors-taxe lorsque cette dernière limite est plus élevée (art.149 loi de finances 2019).



Pour les employeurs publics (commune et EPCI uniquement) : dégrèvement sur la contribution communale

Les communes et les EPCI financent chaque année une partie du budget du SDIS 17 via ce qu'on appelle la contribution communale. Lorsqu'une commune ou un EPCI signe une convention pour un employé sapeur-pompier volontaire, la collectivité employeuse bénéficie d'un dégrèvement sur le montant de la contribution annuelle. Les modalités sont révisées tous les ans. A titre d'exemple, en 2020, ce montant pouvait atteindre 800 euros par sapeur-pompier conventionné.

Réduction assurance

L'employeur peut négocier auprès de son assureur une réduction sur la prime incendie allant jusqu'à 10%. Le SDIS 17 fournira une attestation sur simple demande.

03

SIGNER UNE CONVENTION, C'EST AUSSI ENTRER DANS LE CLUB DES PARTENAIRES LABEL EMPLOYEUR CITOYEN

Club des partenaires des sapeurs-pompiers de Charente-Maritime

**L'employeur d'un ou plusieurs salarié(s) conventionné(s) devient automatiquement membre du club des partenaires du SDIS 17.
A ce titre, plusieurs avantages lui sont octroyés**

Prêts de salle de réunion

Certains centres d'incendie et de secours et l'état-major situé à Périgny peuvent mettre à disposition des employeurs partenaires, une salle pour organiser une réunion ou une réception.

La liste des salles disponibles, mentionnant leur capacité d'accueil et de parking, ainsi que les conditions de réservation, est donnée ci-contre.

Réduction sur une formation assurée par le SDIS 17

Chaque heure d'intervention ou journée de formation (7h) sous convention ouvre droit à une réduction de 1%, dans la limite de 75%, sur le catalogue des formations proposées par le SDIS.

Les demandes sont à effectuer auprès du service de l'engagement citoyen, par email engagement-citoyen@sdis17.fr

LE LABEL EMPLOYEUR CITOYEN

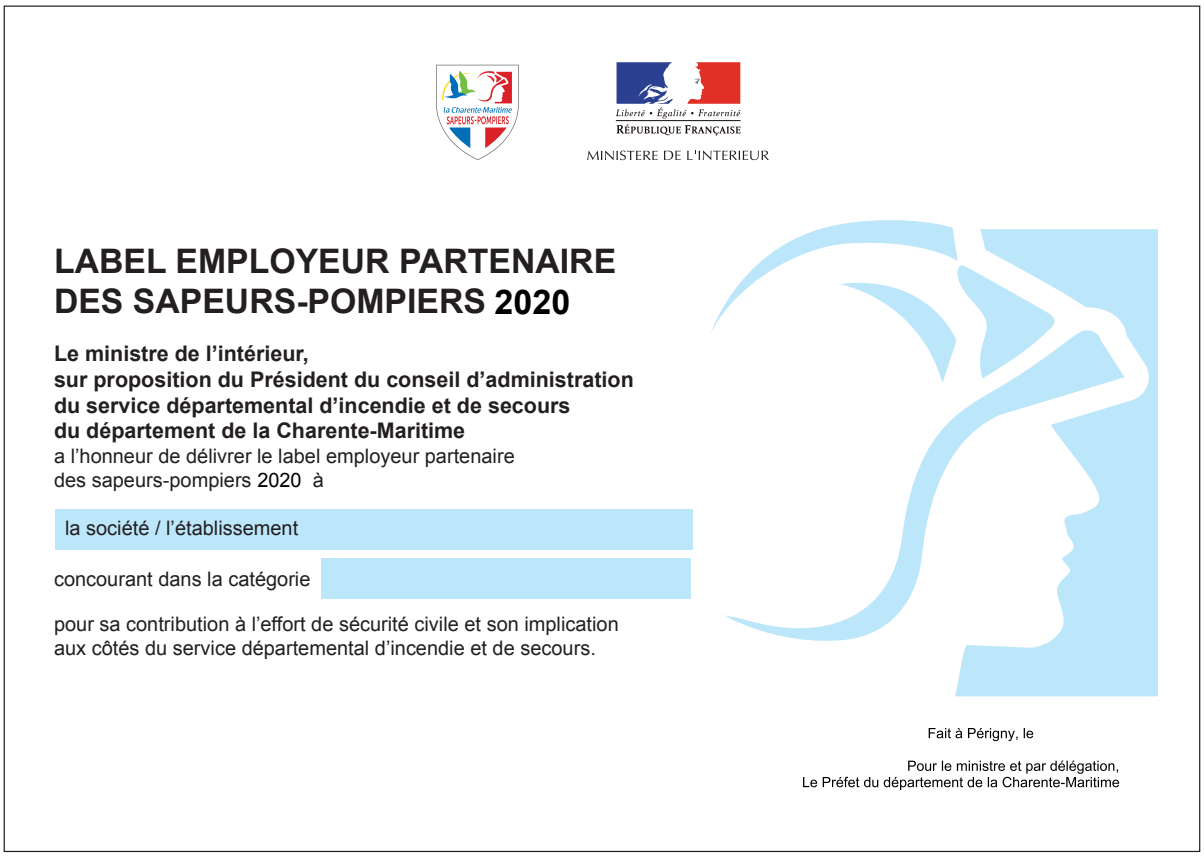
Les employeurs les plus actifs en matière de soutien du volontariat sont récompensés avec un label officiel du ministère de l'intérieur valable 2 ans.

La remise des labels a lieu tous les ans au cours d'une cérémonie officielle, en présence du Préfet, du Président du conseil d'administration du SDIS, des membres de la conférence du volontariat, ainsi que de nombreux sapeurs-pomiers du département.

Les entreprises ou collectivités labellisées pourront bénéficier d'une visibilité sur :

- Le site internet du SDIS
- Les supports visuels

Le label Employeur partenaire des sapeurs-pompiers est attribué suivant les critères nationaux figurant en annexe. Chaque critère donne des points, conduisant à une note finale.. Il est à noter que les points liés aux heures conventionnées ne sont accordés qu'en l'absence de subrogation.



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTERE DE L'INTERIEUR

LABEL EMPLOYEUR PARTENAIRE DES SAPEURS-POMPIERS 2020

Le ministre de l'intérieur,
sur proposition du Président du conseil d'administration
du service départemental d'incendie et de secours
du département de la Charente-Maritime
a l'honneur de délivrer le label employeur partenaire
des sapeurs-pompiers 2020 à

la société / l'établissement

concourant dans la catégorie

pour sa contribution à l'effort de sécurité civile et son implication
aux côtés du service départemental d'incendie et de secours.

Fait à Périgny, le

Pour le ministre et par délégation,
Le Préfet du département de la Charente-Maritime

CRITÈRES D'ATTRIBUTION DU LABEL

Critères	Détail		Valeur en pts	Pts acquis
Contribution à l'effort de sécurité civile	1 à 20 salariés	0 à 9 % de SPV	4 pts	
		10 à 15% de SPV	8 pts	
		16 à 20% de SPV	12 pts	
		21 à 30% de SPV	16 pts	
		plus de 31% SPV	20 pts	
	21 à 49 salariés	0 à 10 % de SPV	4 pts	
		10 à 15% de SPV	8 pts	
		15 à 20% de SPV	12 pts	
		20 à 25% de SPV	16 pts	
		plus de 25%SPV	20 pts	
	50 à 99 salariés	0 à 8 % de SPV	4 pts	
		8 à 12% de SPV	8 pts	
		12 à 16 % de SPV	12 pts	
		16 à 20% de SPV	16 pts	
		plus de 20%SPV	20 pts	
	100 à 249 salariés	0 à 4 % de SPV	4 pts	
		4 à 8 % de SPV	8 pts	
		8 à 12 % de SPV	12 pts	
		12 à 16% de SPV	16 pts	
		plus de 16 %SPV	20 pts	
	250 salariés et plus	0 à 3 % de SPV	4 pts	
		4 à 8 % de SPV	8 pts	
		8 à 12 % de SPV	12 pts	
		12 à 16% de SPV	16 pts	
		plus de 16 %SPV	20 pts	
Disponibilité opérationnelle	Retard à l'embauche		4 pts	
	Disponibilité planifiée		8 pts	
	Disponibilité totale		12 pts	
Disponibilité pour formation maxi 20 pts	Stagiaire	1 à 2 jours par an	4 pts	
		3 à 5 jours par an	8 pts	
		6 à 10 jours par an	16 pts	
		plus de 10 jours par an	20 pts	
	Formateur	1 à 2 jours par an	4 pts	
		3 à 5 jours par an	8 pts	
		6 à 10 jours par an	16 pts	
		plus de 10 jours par an	20 pts	
Culture sécurité civile maxi 40 pts	Convention pour disponibilité avec subrogation 1 pt par convention		20 pts maxi	
	Convention pour disponibilité sans subrogation 2 pts par convention		20 pts maxi	
	Dirigeant, Directeur ou responsable est SPV		5 pts	
			Total des pts acquis	