



POMPIERS DE L'AUDE

CONVENTION RELATIVE A LA DISPONIBILITE OPERATIONNELLE ET/OU DE FORMATION D'UN SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE PENDANT SON TEMPS DE TRAVAIL

VU le Code de la Sécurité Intérieure, articles L.723-3 à L.723-20 et articles R.723-1 à R.723-5

VU le Code Général des Collectivité Territoriale

VU le Code du Travail

VU le Code de la Sécurité Sociale

VU le Code Général des Impôts

VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations du fonctionnaire

VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

VU la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 modifiée par la loi n°2021-1520 du 25 novembre 2021 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 relative au développement du volontariat dans les Corps de sapeurs-pompiers, modifiée par l'ordonnance n°2012-351 relative à la partie législative du code de la sécurité intérieure

VU la loi n° 2011-851 du 20 juillet 2011 relative à l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires et à son cadre juridique

VU le décret n° 2013-412 du 17 mai 2013 relatif aux sapeurs- pompiers volontaires, modifié par le décret n°2014-1253 relatif aux dispositions des livres III, VI et VII de la partie réglementaire du code de la sécurité intérieure

VU le décret n° 2015-601 du 2 juin 2015 relatif aux indemnités des sapeurs- pompiers volontaires

VU le décret 2022-1116 du 4 août 2022 fixant les conditions d'attribution du label « employeur partenaire des sapeurs-pompiers »

VU l'arrêté du 22 août 2019 relatif aux formations des sapeurs- pompiers professionnels et volontaires

VU l'arrêté du 6 mai 2000 fixant les conditions d'aptitude médicale des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires et les conditions d'exercice de la médecine professionnelle et préventive au sein des services départementaux d'incendie et de secours

VU le règlement de formation départemental des sapeurs-pompiers.

VU la délibération n°5 du Conseil d'Administration du SDIS 11

PREAMBULE

Dans le département de l'Aude, 45 centres d'interventions mixtes (professionnels et volontaires) et 2 antennes estivales assurent la couverture de l'ensemble des risques présents. Ils sont armés par un effectif d'environ 190 sapeurs-pompiers professionnels (SPP) et 2044 sapeurs-pompiers volontaires (SPV).

La loi n°96-370 du 3 mai 1996 définit les missions des SPV et les mesures visant à favoriser leur disponibilité. Les autorisations d'absence pendant le temps de travail, acceptées par l'employeur, sont destinées à assurer :

- Les missions opérationnelles pour des activités de secours et de soins d'urgence aux personnes (SSUAP), d'incendie, d'opérations diverses, du feu de forêt et de secours routiers (dans le cas d'un engagement différencié, seulement des activités concernant le SSUAP) ;

- Les actions de formation (cf. arrêté de formation).

La présente convention précise, aussi bien pour l'employeur que pour le Service départemental d'incendie et de secours de l'Aude (SDIS 11) et le SPV, les conditions et les modalités pratiques de la disponibilité opérationnelle et/ou de formation du salarié SPV, pendant son temps de travail.

Entre les sousignés :

Dénomination sociale :	Mairie de Payra sur l'Hers
Adresse de l'employeur :	2 rue de la Mairie 11410 PAYRA SUR L'HERS
Tél. de l'employeur :	04 68 60 31 42
Adresse mail :	commune-payra-sur-lhers@orange.fr
Représenté aux fins de la présente par :	Bernard PECH
En qualité de :	Maire
Ci-après dénommé :	« L'employeur »

ET

Le Service Départemental d'Incendie et de Secours de l'Aude (SDIS),
Représenté par Monsieur **Christian RAYNAUD,**
Président du Conseil d'administration du SDIS,
Ci-après dénommé "Le SDIS",

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

OPERATIONNEL (cochez les différentes mentions retenues)

	CHOIX
Retard à l'embauche → Le sapeur-pompier volontaire est autorisé à avoir des retards à l'embauche suite à une intervention ayant débuté avant les heures de travail. L'employeur sera prévenu au plus tôt en cas de retard. L'agent s'engage à regagner son poste dans les plus brefs délais suivant l'intervention. Un justificatif de retard peut être demandé par l'employeur (Annexe 5)	X
Disponibilité totale → Le sapeur-pompier volontaire est autorisé à quitter son travail dès le déclenchement de l'alerte et doit réintégrer sans délai son poste dès que la remise en état du matériel est effectuée. L'employeur est prévenu au plus tôt en cas de retard. Un état de planning est dressé par la Service opération du SDIS et est transmis par le biais du chef de centre de l'agent à l'employeur chaque fin de mois.	
Disponibilité spécifique → Le sapeur-pompier volontaire est autorisé à quitter son travail dès le déclenchement de la 2^{ème} alerte (interventions importantes, renforts opérations simultanées...), ou du fait de la spécialité exercée (conducteur d'engin pompe, chef d'agrès...) ou sur appel téléphonique à la demande expresse du chef de centre et/ou de son adjoint auprès du supérieur hiérarchique de l'agent – SPV (annexe 1). Il doit réintégrer son poste dès que la remise en état du matériel est effectuée. L'employeur est prévenu au plus tôt en cas de retard. Un état de planning est dressé par la Service opération du SDIS et est transmis par le biais du chef de centre de l'agent à l'employeur chaque fin de mois. Une planification de cette disponibilité peut-être convenue entre l'employeur et le SDIS.	
Disponibilité planifiée → Pendant les journées ou demi-journées prévues par un calendrier, établi entre le chef de centre et l'employeur, planifiant les périodes dites "de garde" (ou "astreinte Bip") le SPV est autorisé à quitter son travail dès le déclenchement de l'appel et doit réintégrer sans délai son poste dès que la remise en état du matériel est effectuée. L'employeur est prévenu au plus tôt en cas de retard. Un état de planning est dressé par la Service opération du SDIS et est transmis par le biais du chef de centre de l'agent à l'employeur chaque fin de mois.	

Pas de disponibilité opérationnelle

→ Le sapeur-pompier volontaire n'est pas autorisé à avoir une activité opérationnelle pendant son temps de travail.

Disponibilité exceptionnelle

Période d'exception : En raison d'un risque exceptionnel, cette dernière est décrétée par le Directeur départemental d'incendie et de secours de l'Aude (24 à 72h). Un appel (sms ou mail) est alors lancé aux employeurs de SPV afin de les solliciter pour libérer, leur(s) agent(s) dans le but de *compléter le dispositif préventif ou curatif* de secours.

Plans ORSEC : déclenchés par le Préfet et pour lesquels l'engagement du SPV peut se faire en obtenant l'accord préalable de l'employeur.

Interventions de grande ampleur : nécessitent l'engagement de nombreux personnels, et ce, sur demande expresse du Chef de centre auprès du supérieur hiérarchique de l'agent – sous l'autorité du Directeur départemental.



Dans tous les cas, il appartient au SPV de ne pas s'engager sur une opération de secours dès lors qu'il a la connaissance d'un travail impératif à réaliser.

Lorsque plusieurs SPV sont employés dans la même collectivité/entreprise, les modalités et le nombre de SPV autorisé à quitter leur travail sont déterminés au préalable par l'employeur afin d'assurer la continuité du travail dans la collectivité/l'entreprise.

Les nécessités de l'établissement peuvent, à certaines époques, obliger l'employeur à conserver l'intégralité de ses personnels en activité.

Période d'indisponibilité saisonnière : du Au

Dans le cadre de l'application de la présente convention, le SPV bénéficiaire perçoit l'intégralité de son salaire ainsi que tous les avantages sociaux afférents.

Outre son salaire, et conformément à l'art.11 de la loi du n°96-370 du 3 mai 1996, le SPV a droit, pour les missions de sécurité civile de toute nature, à des indemnités horaires servies par le service départemental d'incendie et de secours. Ces indemnités ne sont assujetties à aucun impôt ni soumises aux prélèvements prévus par la législation sociale. Elles sont incessibles et insaisissables. Elles sont cumulables avec tous revenus ou prestations sociales.

FORMATION (cochez les différentes mentions retenues)

La durée minimale de la formation est fixée à :

- 30 jours sur les 3 premières années qui suivent le recrutement (en tant que SPV), dont 10 jours durant la première année au titre de la formation initiale ;
- 5 jours par an au titre de la formation continue.

Il est également permis à un SPV de mener des actions de formations au profit du centre de formation départemental du SDIS ou encore de l'Union départementale des sapeurs-pompiers de l'Aude (UDSP11 – réseau associatif).

	CHOIX
Sur son temps de travail → Le sapeur-pompier volontaire est autorisé à s'absenter, pendant son temps de travail, pour participer aux actions de formation et de maintien des acquis (dans la limite de 10 jours/an ou 5 jours/an selon le cas) ; sa rémunération est maintenue pendant la durée de formation	X
Sur ses congés annuels uniquement → Le sapeur-pompier volontaire pose des jours de congés annuels pour effectuer les formations et le maintien de ses acquis	

La demande d'autorisation d'absence afin de participer à une action de formation doit intervenir suffisamment à l'avance et suivre un plan de formation établi à amont pour permettre une meilleure organisation des services afférents.

Le refus d'autorisation d'absence est possible malgré la conclusion de la présente convention si des nécessités de bon fonctionnement de l'entreprise/collectivité l'imposent.

	CHOIX	
	OUI	NON
L'employeur accorde la possibilité de reporter sur l'année suivante les jours d'absences autorisés et non utilisés dans l'année en cours, dans la limite maximale du 5 jours . Ce report ne peut se faire que de l'année N sur l'année N+1.	X	

Conformément à l'article 8 de la loi n°96-370 modifié relative au développement du volontariat chez les sapeurs-pompiers, la rémunération et les prélèvements sociaux y afférents à l'absence sont admis au titre de la formation professionnelle continue prévue à l'article L 6331-1 du code du travail.

DISPOSITIONS FINANCIERES (cochez les différentes mentions retenues)

		CHOIX
OPERATIONNEL	Sans subrogation → L'employeur ne souhaite pas percevoir les indemnisations perçues par le sapeur-pompier volontaire et s'engage à maintenir son salaire et les avantages sociaux afférents dans leur intégralité pendant son absence.	
	Avec subrogation → L'employeur demande à percevoir les indemnisations 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 se rend en intervention sur son temps de travail ; Et - Que sa rémunération et les avantages afférents sont maintenus. L'employeur est informé des heures passées en intervention pendant le temps de travail par le chef de centre qui lui fournit mensuellement un état de planning réalisé par le Service opération du SDIS.	X
	Récupération d'heures → Les heures passées en intervention pendant son temps de travail doivent être effectuées par le salarié ultérieurement. Pendant ces heures d'absence, le SPV perçoit les indemnisations mentionnées à l'article 8, sa rémunération et les avantages afférents sont maintenus L'employeur est informé des heures passées en intervention pendant le temps de travail par le chef de centre qui lui fournit mensuellement un état de planning réalisé par le Service opération du SDIS.	
	Quota d'heures → Dès que le quota de Heures d'absence défini entre les 2 parties est dépassé, l'employeur demande à être subrogé dans le droit du sapeur-pompier volontaire à percevoir ses indemnisations. Ainsi toute sollicitation complémentaire entraînant un dépassement du quota défini, le salarié continu à percevoir l'intégralité de son salaire mais cesse de percevoir les indemnisations de la part du SDIS, lesquelles sont subrogées et versées à l'employeur.	

		CHOIX
FORMATION	Sans subrogation → L'employeur ne souhaite pas percevoir les indemnisations perçues par le sapeur-pompier volontaire et s'engage à maintenir son salaire et les avantages sociaux y afférents dans leur intégralité.	
	Avec subrogation → L'employeur demande à percevoir les indemnisations horaires (dans la limite de 8 indemnisations/jours) liées à la formation en lieu et place du sapeur-pompier volontaire dès lors qu'il se rend en formation sur son temps de travail. La rémunération de l'agent est maintenue dans son intégralité. Pour permettre cette disposition, l'annexe 6 est renseignée pour chaque action de formation par l'employeur et le sapeur-pompier volontaire. Une fois ce document rempli, le SPV postule au stage à l'aide d'une fiche de candidature assortie de l'annexe 6 renseignée.	X

La présente convention peut être modifiée d'un commun accord, à la demande de l'une ou l'autre partie, et notamment, en cas de modification de la situation des sapeurs-pompiers volontaires tant en ce qui concerne leur lien avec l'employeur qu'avec le SDIS.

Entrent dans le champ d'application toutes modifications dans les gardes et astreintes des SPV qui doivent être adressées à l'employeur.

La présente convention est conclue pour une durée d'un an renouvelable par tacite reconduction chaque année, sauf dénonciation expressément formulée **au moins deux mois avant la date d'anniversaire de l'entrée en vigueur de la convention.**

A l'issue d'une concertation préalable, la présente convention peut être résiliée sur demande motivée de l'une ou l'autre partie.

La Convention cesse de produire ses effets :

- soit dans un délai de trois mois suivant la réception de la demande de l'autre partie ;
- soit à la date de cessation des fonctions du SPV ;
- soit à la date de cessation des fonctions au sein de l'entreprise ou la collectivité.

Les sapeurs-pompiers volontaires qui sont fonctionnaires, titulaires ou stagiaires, ou militaires bénéficient, en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ou à l'occasion du service, du régime d'indemnisation fixé par les dispositions statutaires qui les régissent.

Les intéressés peuvent toutefois demander, dans un délai déterminé à compter de la date de l'accident ou de la première constatation médicale de la maladie, le bénéfice du régime d'indemnisation institué par la présente loi s'ils y ont intérêt.

A leur demande, le SDIS rembourse 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 mentionnés au 1° de l'article 1er.

En cas de retard ou de défaillance dans la mise en œuvre du régime d'indemnisation incombant à l'autorité d'emploi compétente en application du premier alinéa, le SDIS procède au règlement immédiat des prestations afférentes au régime d'indemnisation institué par la présente loi et se fait rembourser ces prestations.

Le présent article est applicable quelle que soit la cause de l'accident survenu dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de l'activité du sapeur-pompier volontaire ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service

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

Fait à, le

L'Employeur
Mairie de Payra sur l'Hers

Président du Conseil
d'Administration du SDIS de
l'Aude

M. Bernard PECH, Maire.

M. Christian RAYNAUD

JOINDRE UN RIB DE L'EMPLOYEUR

Annexe 1 :

Liste des sapeurs-pompiers volontaire employés par :
(Nom de l'entreprise/collectivité) :

Nom/Prénom/Matricule	Centre de Secours	Fonctions/Service de l'agent	Responsable de l'agent
	<u>CIS :</u> <u>CDC :</u> <u>tel :</u> <u>mail :</u>		<u>NOM/Prénom :</u> <u>Fonction :</u> <u>tel :</u> <u>mail :</u>
	<u>CIS :</u> <u>CDC :</u> <u>tel :</u> <u>mail :</u>		<u>NOM/Prénom :</u> <u>Fonction :</u> <u>tel :</u> <u>mail :</u>
	<u>CIS :</u> <u>CDC :</u> <u>tel :</u> <u>mail :</u>		<u>NOM/Prénom :</u> <u>Fonction :</u> <u>tel :</u> <u>mail :</u>
	<u>CIS :</u> <u>CDC :</u> <u>tel :</u> <u>mail :</u>		<u>NOM/Prénom :</u> <u>Fonction :</u> <u>tel :</u> <u>mail :</u>

Date et signature de l'employeur

Annexe 2 : MODALITES D'APPLICATION DE LA PRESENTE CONVENTION POUR LA PARTIE OPERATIONNELLE

Modalités de départ du lieu de travail

L'employeur autorise le SPV à quitter son lieu de travail, si ce dernier est d'astreinte, et ce, dès le déclenchement de l'alerte (sirène, bip, téléphone...). Le SPV doit alors regagner dans les plus brefs délais son CIS, pour y assurer les missions dévolues aux SDIS, et définies par la loi.

Lorsqu'il est amené à quitter son lieu de travail pour partir en intervention, le SPV doit systématiquement prévenir son employeur ou chef de service ou supérieur hiérarchique ou toute autre personne.

Modalités de retour sur son lieu de travail

Le SPV doit réintégrer son poste dès la remise en état du matériel effectuée, sauf dans le cas où la fermeture des locaux de son entreprise, son usine, son service, ou son bureau a eu lieu.

Contrôle des absences

Il est remis par le chef de centre, un état des interventions effectivement réalisées par le sapeur-pompier volontaire sur son temps de travail. Cet état est transmis dans le mois après l'exercice précité à l'employeur, authentifié si nécessaire par le Directeur Départemental.

Annexe 3 : MODALITES D'APPLICATION DE LA PRESENTE CONVENTION **POUR LA PARTIE FORMATION**

Planification

Conformément à l'article 8 de la loi n°96-370 modifié relative au développement du volontariat chez les sapeurs-pompiers, la rémunération et les prélèvements sociaux y afférents à l'absence sont admis au titre de la formation professionnelle continue prévue à l'article L 6331-1 du code du travail. Les modalités de réalisation de la formation devront respecter les dispositions prévues par le livre IX du Code du travail à savoir :

Proposer un plan annuel prévisionnel précisant pour le sapeur-pompier volontaire :

- la nature du (des) stage (s) ;
- l'objectif de chacune des formations planifiées ;
- la durée du (des) stage(s) ;
- le calendrier prévisionnel de réalisation.

Chaque année, le SDIS transmet aux CIS, dès la fin du dernier trimestre, le calendrier des stages de l'année suivante pour permettre une meilleure programmation des périodes de disponibilités.

Autorisation d'absence

L'employeur autorise l'absence du sapeur-pompier volontaire sous réserve que selon la procédure de la collectivité/ l'entreprise, ce dernier adresse au service concerné une demande de formation :

- autorisée par le responsable hiérarchique du salarié ;
- dans la mesure du possible, au moins 2 mois avant le départ en formation.

L'autorisation d'absence sollicitée par le SPV doit :

- correspondre à une action prévue et acceptée dans le plan annuel ;
- si elle n'a pas été planifiée, venir en remplacement d'une action planifiée de même durée ;
- si elle n'a pas été planifiée et qu'elle ne vient pas en remplacement d'une action planifiée de même durée, une demande de stage est soumise par l'agent pour accord de l'employeur.

Chaque fois que cela est possible (si plusieurs sessions du même stage sont inscrites au programme annuel) le SPV propose dès qu'il en a connaissance, les différentes dates possibles à son employeur.

Refus d'autorisation d'absence

Le refus d'autorisation d'absence est possible malgré la conclusion de la présente convention si des nécessités de bon fonctionnement de l'entreprise/collectivité l'imposent.

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

Les nécessités de l'établissement peuvent, à certaines périodes de l'année, obliger l'employeur à conserver l'intégralité de ses personnels en activité.

Celui-ci s'engage à notifier cette situation au SPV et à en informer le Chef de centre dans les meilleurs délais.

Déroulement de la formation

A l'issue de chaque action de formation, le SDIS fournit une attestation de présence au stage du SPV.

Annulation ou report de la formation

En cas d'annulation de stage, le SDIS prévient aussitôt l'employeur et le SPV, soit par courrier si les délais l'autorisent, soit par tout autre moyen plus rapide si la situation l'impose. Dans un tel cas, le SPV se rend à son poste de travail pour y occuper ses fonctions.

Annexe 4 : DISPOSITIONS DIVERSES : PLAQUETTE « SPV : UN ATOUT POUR L'EMPLOYEUR »

Annexe 5 : JUSTIFICATIF DE RETARD OU D'ABSENCE

L'employeur	L'agent SPV
Raison Sociale :	Centre de Secours :
M/Mme :	NOM :
Adresse :	Prénom :

Intervention n°	
Début	Fin
Date :	Date :
Heure :	Heure :

Je soussigné(e) (grade, NOM, Prénom) :

Atteste de l'exactitude des éléments mentionnés ci-dessus et certifie la participation de votre agent à ladite intervention de secours ; celle-ci ayant entraîné un retard à l'embauche / une absence (rayez la mention inutile) **au sein de votre établissement.**

Fait à :

Le

Signature (grade, NOM, Prénom)

Annexe 6 : FICHE NAVETTE – FORMATION/CONVENTION

A REMPLIR PAR LE CANDIDAT

Nom Prénom

Centre d'affectation..... Grade :

Intitulé du stage : Lieu du stage :

Date du stage : du : Auinclus

Observations du supérieur hiérarchique direct.....

A REMPLIR PAR L'EMPLOYEUR

Je soussigné(e).....en qualité de

Représentant
l'entreprise/collectivité.....

Certifie que Mr/Mme/Melle

Employé(e) de l'entreprise ou administration et sapeur-pompier volontaire, est autorisé(e) à participer aux actions de formation susvisée ;

Modalités : il (elle) prendra : (*) indiquer le nombre de jours correspondants à chaque situation.

... (*) **Jours d'autorisation d'absence pour formation dans le cadre de la convention SDIS/employeur/SPV**

Avec le maintien de la rémunération et la ☐ SUBROGATION/ ☐ NON SUBROGATION

RESERVE AU SDIS

Je soussigné(e).....

Responsable du groupement formation, atteste que M/Mme.....

A suivi l'intégralité du stage ci-dessus mentionné.

Signature du Chef de groupement formation