

VOTRE ATOUT SÉCURITÉ

Les compétences acquises par le sapeur-pompier volontaire dans le cadre de sa formation et de ses activités opérationnelles font de sa présence dans votre entreprise un véritable avantage pour vous et pour vos équipes.

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

- **Employé sur qui l'on peut compter**, avec un bon esprit d'équipe, le sens des responsabilités, de la rigueur, de l'altruisme et de la combativité.
- **Agent de prévention et de sécurité**, capable de vous conseiller sur l'identification des risques et la mise en place de mesures *ad hoc*.
- **Secouriste expérimenté et recyclé**, qui peut intervenir immédiatement en cas d'accident, pour secourir ses collègues ou les orienter, ou pour préserver vos équipements.
- **Personne formée aux risques**, qui dispose peut-être déjà des formations sécurité liées à votre activité, voire qui peut devenir acteur de la formation des autres personnels.



Ses compétences peuvent être reconnues *via* la VAE (validation des acquis et de l'expérience), dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Tout sapeur-pompier volontaire, exerçant depuis au moins trois ans et titulaire du certificat de compétences d'équipier secouriste, peut y prétendre.

LES SAPEURS-POMPIERS DE FRANCE

Ils sont 246 900 en France, femmes ou hommes, en ville à la campagne, à avoir choisi de consacrer une partie de leur temps au service de la communauté.

■ Qui sont-ils ?

78 % des sapeurs-pompiers sont des volontaires, femmes et hommes, en ville ou à la campagne, qui ont choisi de consacrer une partie de leur temps au service de leur communauté.

■ Que font-ils ?



84 %

Secours d'urgence aux personnes



6 %

Incendie



10 %

Autres

Le Sdis de votre département est chargé de la prévention, de la protection et de la lutte contre les incendies.

Il concourt avec les autres services et professionnels concernés, à la protection et à la lutte contre les autres accidents, sinistres et catastrophes, à l'évaluation et à la prévention des risques technologiques ou naturels ainsi qu'au secours d'urgence.

Il est également votre interlocuteur privilégié.

Votre contact :

SAPEURS ■ POMPIERS

DE FRANCE

www.pompiers.fr

Merci à notre partenaire



L'assureur de toute une vie



EMPLOYER UN VOLONTAIRE Vous aussi!



SAPEURS ■ POMPIERS
DE FRANCE

LE SAPEUR-POMPIER VOLONTAIRE

Ils sont 193 700 volontaires en France, soit 78 % des sapeurs-pompiers opérationnels, à avoir choisi, en parallèle de leurs vies privée et professionnelle, de consacrer une partie de leur temps à porter secours et assistance à leurs concitoyens.

Son profil

- 34 ans de moyenne d'âge.
- 86 % d'hommes, 14 % de femmes.
- 35 % travaillent dans le secteur privé et 34 % dans le secteur public.

Ses missions

Le sapeur-pompier volontaire participe, aux côtés des sapeurs-pompiers professionnels, à l'ensemble des missions des services d'incendie et de secours :

- Prévention et évaluation des risques.
- Protection des personnes, des biens, et de l'environnement.
- Secours à personnes.
- Prévention, protection et lutte contre l'incendie.
- Préparation des mesures de sauvegarde et organisation des moyens de secours.



Le sapeur-pompier volontaire perçoit une indemnité versée par le service d'incendie et de secours.

UNE DISPONIBILITÉ CONCERTÉE

Associer volontariat et activité professionnelle, c'est possible. En tant qu'employeur, vous pouvez fixer les modalités pratiques de l'engagement de votre employé avec le service départemental d'incendie et de secours (Sdis), en signant avec lui une convention de disponibilité.

■ **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 de vos besoins.

Vous délivrez des autorisations d'absence à votre employé afin de lui permettre de participer, sur son temps de travail, à des actions de formation ou des missions opérationnelles. Vous êtes en droit de le refuser lorsque les nécessités du fonctionnement de votre entreprise ou de l'administration s'y opposent.

À votre demande, le planning des gardes de votre 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 vous être communiqué.

■ **Les conditions de sa disponibilité** sont définies dans la convention de disponibilité que vous signez 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.

UNE INTÉGRATION FACILITÉE

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. Autant de coups de pouce qui vous encouragent dans votre démarche !

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). Votre employé est donc totalement couvert pendant ces 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 vous offrent des avantages et des contreparties.

Abattement sur votre prime d'assurance dommages incendie

La présence d'un ou plusieurs sapeurs-pompiers volontaires parmi vos employés ou agents peut vous faire bénéficier d'un abattement pouvant aller jusqu'à 10 % sur cette prime. Rapprochez-vous de votre assureur pour plus d'informations.

Abattement d'impôt au titre du mécénat (uniquement pour le secteur privé)

Vous pouvez 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 de votre entreprise (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 vous-même et par le Sdis, ce dernier vous délivrant une attestation annuelle de dons destinée à l'administration fiscale.

Mécanisme de subrogation des indemnités

Si vous maintenez la rémunération du sapeur-pompier volontaire, et les avantages y afférents, durant son absence pendant le temps de travail effectif, vous pouvez 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.

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

Dans le cadre de la convention de disponibilité signée avec le Sdis, vous pouvez définir, d'un commun accord, un seuil d'absences pour formation et pour intervention au-delà duquel vous percevrez une compensation financière.

LE LABEL « EMPLOYEUR PARTENAIRE »

Accueillir un sapeur-pompier volontaire dans votre structure, c'est tout à la fois participer à la continuité et à la qualité des secours de proximité, dont vous bénéficierez peut-être un jour, et vous 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.

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.
- Près de 1 256 entreprises bénéficient actuellement de ce label.
- Il concerne aussi bien les entreprises privées que publiques.
- Il peut être décerné au niveau départemental ou national.

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.

Obtenir le label « employeur partenaire des sapeurs-pompiers » peut vous apporter une véritable valeur ajoutée.



Les sapeurs-pompiers volontaires effectuent en moyenne (avec une grande disparité de cas) :

- six interventions par mois ;
- cinq jours de formation par an.

Pour en savoir plus, référez-vous à la circulaire du 19 juillet 2006 du ministère de l'intérieur relative au label « employeur partenaire des sapeurs-pompiers ».