

## Un label « employeur-partenaire des sapeurs-pompiers »

Il est décerné pour trois ans, sur proposition du SDIS, par le préfet (par délégation du ministre de l'intérieur), au niveau départemental ou national.

Il récompense et valorise les employeurs, publics ou privés, qui ont manifesté, à travers la gestion des sapeurs-pompiers volontaires au sein de leur organisation, une volonté citoyenne et un esprit civique particulièrement remarquables.

*Les sapeurs-pompiers volontaires effectuent en moyenne  
(avec une grande disparité de cas) :  
6 interventions par mois 5 jours de formation par an*

**Ce serait une erreur de considérer le sapeur-pompier volontaire  
comme celui qui est toujours absent !**

- ⇒ Il sera le premier maillon de la chaîne des secours au sein de votre entreprise.
- ⇒ Un jour, vous ou les vôtres, en dehors de l'entreprise, vous en aurez peut-être aussi besoin...
- ⇒ Lui permettre de se former, c'est vous assurer de la qualité des secours.



## Employeur / employé sapeur-pompier volontaire



**Une relation gagnant-gagnant !**



## Un choix d'engagement citoyen

### Qui sont les sapeurs-pompiers volontaires ?

- Ils sont 250 000 en France, soit 80 % des sapeurs-pompiers
- 55 % ont moins de 35 ans, 17% de femmes
- 41 % travaillent en secteur privé, 33 % en secteur public
- Ils perçoivent des indemnités et une prestation de fidélisation et reconnaissance en fin d'activité, à l'âge de 55 ans pour au moins 20 ans d'activité.

### Quelles sont leurs missions ?

- Prévention et évaluation des risques
- Protection des personnes, des biens, de l'environnement
- Secours aux personnes
- Prévention et protection contre l'incendie
- Préparation des mesures de sauvegarde
- Organisation des moyens de secours

### Sapeur-pompier volontaire, c'est :

- **Un agent de prévention**  
... qui peut guider et conseiller le chef d'établissement
- **Un secouriste formé et expérimenté**  
... qui peut intervenir immédiatement en cas d'accident
- **Une garantie sécurité**  
... sa présence est un argument fort en matière de sécurité
- **Un employé formé et formateur**  
... qui dispose souvent déjà de formation sécurité liées à votre activité
- **Des compétences officiellement reconnues**  
... un employé sur qui compter, avec l'esprit d'équipe, le sens des responsabilités, de l'initiative, de la rigueur, de la combativité... Autant de qualités recherchées par les employeurs chez leurs salariés.



## Associer volontariat et activité professionnelle, c'est possible !

Avec notamment :

### \* La programmation des gardes / astreintes

Le planning des gardes des sapeurs-pompiers volontaires peut être communiqué à leurs employeurs, s'ils en font la demande.

### \* La possibilité de fixer les conditions par convention avec le SDIS

La convention de disponibilité :

- veille à la compatibilité avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ou du service public,
- précise les activités et conditions ouvrant droit aux « autorisations d'absence »,
- détermine un seuil d'absence

### \* L'aménagement du planning

En concertation avec le chef du centre d'incendie et de secours et en fonction des besoins de l'entreprise.

### \* La délivrance par l'employeur des « autorisations d'absences »

Elles permettent au sapeur-pompier volontaire de participer pendant son temps de travail à :

- des actions de formation,
- des missions opérationnelles.

Elles peuvent être refusées lorsque les nécessités s'y opposent.



## Outils et avantages

### \* Réduction de la prime d'assurance incendie

Vous pouvez bénéficier d'un abattement de 10% maximum sur votre prime d'assurance dommages incendie.

*Procédure* : se rapprocher de votre agent d'assurance, qui pourra demander une copie de la convention de disponibilité signée avec le SDIS

### \* La possibilité de compensations financières

Par convention avec le SDIS, vous pouvez obtenir des compensations au-delà d'un seuil d'absence défini au préalable d'un commun accord.

### \* Au titre de la subrogation

Vous avez la possibilité de percevoir les indemnités horaires en lieu et place du sapeur-pompier volontaire, en cas de maintien de sa rémunération et des avantages y afférents (et dans la limite de ceux-ci) durant son absence pendant le temps de travail effectif.

### \* Au titre du mécénat (uniquement pour le secteur privé)

Possibilité de bénéficier, dans la limite de 5 % de votre chiffre d'affaires, d'un abattement d'impôt sur le revenu égal à 60 % du montant équivalent à la rémunération du sapeur-pompier volontaire (et aux charges sociales afférentes), si elle a été maintenue pendant la mise à disposition du salarié à titre gratuit durant son temps de travail effectif pour des missions opérationnelles ou pour se former .

*Procédure* : établissement d'un relevé mensuel des heures de mise à disposition du sapeur-pompier volontaire, cosigné par le SDIS et l'employeur et délivrance d'une attestation de dons par le SDIS destinée à l'administration fiscale.

### \* Au titre de la formation professionnelle :

#### Employeur public :

Possibilité d'inscrire la formation des sapeurs-pompiers dans les priorités des plans de formation des ministères, administrations publiques et établissements publics.

La formation est alors intégralement prise en charge par le SDIS.

#### Employeur privé :

Possibilité d'admettre, au titre du financement de la formation professionnelle continue, la part de la rémunération et des charges sociales correspondant à l'absence pour formation du sapeur-pompier volontaire pendant son temps de travail effectif. Le centre départemental de formation des sapeurs-pompiers de la Loire bénéficie d'un numéro d'agrément.