



**MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR
ET DES OUTRE-MER**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



**DIRECTION GÉNÉRALE
DE LA SÉCURITÉ CIVILE
ET DE LA GESTION DES CRISES**



Convention cadre

« DEMARCHE DE SOUTIEN A LA POLITIQUE DU VOLONTARIAT CHEZ LES SAPEURS-POMPIERS »

Entre

Le **Ministère de l'Intérieur et des Outre-mer**, sis place Beauvau, 75008 Paris, représenté par,

Monsieur le préfet Alain THIRION en qualité de directeur général de la sécurité civile et de la gestion des crises,
ci-après désigné par le « Ministère chargé de la sécurité civile », d'une part,

Et

EDF SA, dont le siège social est situé 22-30 Avenue de Wagram à Paris (75008), représenté par,

Monsieur Christophe CARVAL en sa qualité de Directeur des ressources humaines,

Ci-après dénommé « EDF », d'autre part,

Ci-après dénommés « **les Partenaires** »,

Préambule

Vu le code de la sécurité intérieure ;

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général des impôts, notamment l'article 238 bis ;

Vu la loi n° 91-1389 modifiée du 31 décembre 1991 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 modifiée du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat dans le corps des sapeurs-pompiers ;

Vu la loi n° 2021-1520 du 25 novembre 2021 visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels ;

Vu la charte nationale du sapeur-pompier volontaire, codifiée à l'article D. 723-8 du code de la sécurité intérieure ;

Vu le décret n° 2022-557 du 14 avril 2022 modifiant diverses dispositions relatives aux sapeurs-pompiers ;

Vu le décret n° 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 modifié relatif aux formations des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires ;

Vu la circulaire n° INTE 1809760 C du 24 avril 2018 relative au mécénat chez les sapeurs-pompiers ;

La présente convention cadre fait suite à la convention cadre de soutien à la politique de développement du volontariat au sein des sapeurs-pompiers, signée entre les partenaires le 1^{er} juillet 2017.

En effet, les sapeurs-pompiers volontaires (SPV) constituent un élément clé du maillage territorial permettant d'assurer des secours en tout point du territoire à tout moment. Ainsi, ils représentent selon les départements plus de 80 % des effectifs de sapeurs-pompiers.

La pérennisation du volontariat chez les sapeurs-pompiers est devenue un enjeu majeur de société, notamment dans les territoires ruraux pour conforter l'engagement des 197 800 sapeurs-pompiers volontaires.

Plusieurs textes ont permis, malgré tout, d'améliorer la situation des SPV afin de promouvoir le volontariat. Il apparaît néanmoins que de nombreux volontaires éprouvent des difficultés à concilier leur mission avec les impératifs de la vie professionnelle ; celles-ci sont souvent avancées pour expliquer le non-renouvellement des engagements.

C'est pourquoi une des pistes pour concilier leur activité professionnelle avec leur activité de SPV consiste à la mise en œuvre d'une convention avec l'employeur. L'objectif de cette convention est de préciser les modalités de la disponibilité opérationnelle et de la disponibilité pour la formation des sapeurs-pompiers volontaires. Cette convention veille notamment à s'assurer de la compatibilité de cette disponibilité avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ou du service public.

Les salariés de ces établissements participent, par leur engagement citoyen de sapeur-pompier volontaire, à la continuité de la réponse opérationnelle des services d'incendie et de secours, notamment pendant les heures de travail et apportent au sein de leur entreprise des compétences « sapeurs-pompiers » pertinentes pour la prévention des risques ou l'accomplissement des gestes de secours.

Ceci étant exposé, les Partenaires ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er} : Objet de la convention

La présente convention a pour objet le renouvellement de l'adhésion d'EDF à la démarche d'engagement national relative à la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires et la fixation des modalités de soutien à la politique du volontariat des sapeurs-pompiers au sein d'EDF.

Article 2 : Engagements des Partenaires

2.1 Engagements d'EDF

EDF s'engage à favoriser la disponibilité de ses salariés, sapeurs-pompiers volontaires, pour leur permettre d'assurer au mieux leurs activités visées à l'article L. 723-12 du code de la sécurité intérieure.

EDF s'engage à ce qu'aucune décision défavorable, de quelque nature que ce soit, ne soit prise à l'encontre de ses salariés au seul motif de leur participation à des activités de sapeur-pompier volontaire.

2.2. Engagements du Ministère chargé de la sécurité civile

- Attribution du label « employeur partenaire national des sapeurs-pompiers »

Le Ministère chargé de la sécurité civile délivre à EDF le label « *employeur partenaire national des sapeurs-pompiers* » visé par le décret n° 2022-1116 du 4 août 2022 fixant les conditions d'attribution du label « *employeur partenaire des sapeurs-pompiers* ».

Le logo « *employeur partenaire* » afférent à cette qualité pourra être utilisé par EDF sur tous ses documents et supports pendant la durée de la présente convention.

- Engagement de communication par le Ministère chargé de la sécurité civile

Dans le cadre de ses opérations de communication relatives au volontariat chez les sapeurs-pompiers, le Ministère chargé de la sécurité civile s'engage à communiquer auprès de ses interlocuteurs pour faire connaître la présente convention.

Article 3 : Obligations des partenaires et conditions d'absence du travail

La présente convention fixe le cadre d'engagement entre EDF et le Ministère chargé de la sécurité civile, afin de concilier et de protéger les intérêts de chaque partenaire.

La disponibilité opérationnelle et la disponibilité pour la formation pendant le temps de travail des sapeurs-pompiers volontaires sont appliquées dans le respect des nécessités de fonctionnement de l'entreprise et, le cas échéant, du service auquel ils appartiennent.

Des conventions départementales devront être signées entre les services d'incendie et de secours (SIS) et les unités locales d'EDF accueillant des sapeurs-pompiers volontaires pour définir les conditions de mise en disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires et des conventions personnalisées entre le sapeur-pompier et son chef d'établissement organiseront la disponibilité opérationnelle et la formation du sapeur-pompier.

3.1 Durée de l'absence du poste de travail

Conformément à l'article L. 723-12 du code de la sécurité intérieure, EDF permet à ses salariés sapeurs-pompiers volontaires de s'absenter pour effectuer, pendant leur temps de travail, ou télétravail le cas échéant, des activités découlant de leur engagement comme sapeur-pompier volontaire pendant une durée annuelle maximale de 15 jours ouvrés, à savoir :

- les missions opérationnelles ;
- les actions de formation (7 jours minimum réservés à la formation) ;
- la participation aux réunions des instances dont ils sont membres.

Pour le sapeur-pompier volontaire exerçant des responsabilités, les autorisations d'absence s'étendent aux réunions d'encadrement aux niveaux départemental ou de groupement organisées par le service d'incendie et de secours.

En fonction des contraintes opérationnelles locales, en cas de feux de forêts par exemple, les périodes de formation et de missions opérationnelles pourront être regroupées.

La convention locale personnalisée doit prévoir les modalités de disponibilité opérationnelle en fonction du poste de travail occupé par le sapeur-pompier volontaire, y compris en télétravail le cas échéant, et de l'organisation opérationnelle du centre d'incendie et de secours.

Les deux parties doivent veiller à ce qu'il n'y ait pas concomitance entre les éventuelles sujétions du sapeur-pompier volontaire dans le cadre de ses activités professionnelles au sein d'EDF (prises d'astreinte du salarié, services continus, etc.) et les demandes d'absence pour participer aux opérations de secours.

3.2 Préavis

Les SIS communiquent au moins trois mois à l'avance, à l'employeur signataire de la convention locale personnalisée, le planning prévisionnel de formation, réunion et/ou opérationnel du sapeur-pompier volontaire.

Lors d'événements graves, l'employeur pourra être sollicité par le SIS, sans préavis, pour autoriser l'absence du salarié pendant son temps de travail.

3.3 Rémunération

Pour soutenir l'engagement de ses collaborateurs au profit des SIS, EDF s'engage à maintenir leur rémunération pendant leurs activités de sapeur-pompier volontaire dans la limite des durées inscrites au paragraphe 3.1 de la présente convention.

Dans ces conditions, EDF pourra demander à être subrogée dans le droit du sapeur-pompier volontaire à percevoir les indemnités horaires prévues à l'article L. 723-9 du code de la sécurité intérieure, et conformément à l'article 7 de la loi n°96-370 du 3 mai 1996 modifiée relative au développement du volontariat chez les sapeurs-pompiers.

Un état trimestriel de la participation de chaque sapeur-pompier volontaire sera fourni à l'entreprise par le SIS autorisé de gestion.

Article 4 : Dispositions diverses

4.1 Mécénat

La circulaire du 24 avril 2018 relative au mécénat chez les sapeurs-pompiers précise, conformément aux instructions des bulletins officiels des finances publiques, que toute entreprise mettant à la disposition des SIS (à titre gratuit) des salariés sapeurs-pompiers volontaires pendant les heures de travail, tout en maintenant leur rémunération, peut bénéficier des dispositions de l'article 238 bis du code général des impôts relatif au mécénat.

Ces dispositions valent pour la mise à disposition de salariés pendant leur temps de travail pour des formations comme pour des missions opérationnelles.

Cette mise à disposition constitue un don en nature ouvrant droit à une réduction d'impôt égale à 60% de son montant, pris dans la limite de vingt mille euros (20 000 €)¹ ou de cinq (5) pour mille du chiffre d'affaires lorsque ce dernier montant est plus élevé, effectués par les entreprises assujetties à l'impôt sur le revenu ou à l'impôt sur les sociétés.

Le don doit être valorisé à son prix de revient, c'est-à-dire rémunération et charges sociales afférentes desquelles sont déduits les éventuels dédommagements versés par le SIS (subrogation de l'indemnité du sapeur-pompier).

Les relevés d'heures et formulaires d'attestation de don sont fournis par le SIS à l'employeur.

4.2 Secourisme au travail

Les sapeurs-pompiers volontaires titulaires de la formation de prompt secours peuvent obtenir le certificat de sauveteur secouriste du travail, après validation d'un module complémentaire spécifique à la prévention des risques professionnels et liés à l'entreprise.

Cette formation complémentaire, d'une durée d'une demi-journée, peut être organisée par le SIS à l'attention des sapeurs-pompiers volontaires bénéficiant d'une convention.

¹ Code général des impôts, art. 238 bis, 3.

De plus, la loi n° 2021-1520 du 25 novembre 2021 visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels permet la reconnaissance des compétences des SPV en matière de secours et soins d'urgence.

Ainsi, les sapeurs-pompiers volontaires titulaires de la formation leur permettant de participer aux missions de secours et de soins d'urgence aux personnes sont réputés remplir les conditions de formation leur permettant d'assurer les premiers secours aux salariés accidentés ou malades de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

Ces dispositions sont valables pendant toute la durée de l'engagement du SPV, et jusqu'à vingt-quatre mois après la fin de son engagement en tant que SPV.

Néanmoins, lorsque l'activité de l'entreprise entraîne une exposition à des risques spécifiques, cette formation doit être complétée au regard de ces risques.

4.3 Réduction de la prime d'assurance incendie

L'article L. 723-19 du code de la sécurité intérieure précise que l'emploi de salariés ou d'agents publics ayant la qualité de sapeur-pompier volontaire ouvre droit à un abattement sur la prime d'assurance due au titre des contrats garantissant les dommages incendie des assurés. Cet abattement est fonction du nombre de salariés sapeurs-pompiers volontaires et peut atteindre 10 %.

4.4 Accident survenu ou maladie contractée en service

Les dispositions suivantes sont applicables 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 loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 modifiée prévoit que les frais résultants des soins consécutifs à un accident ou à une maladie contractée en service et l'indemnité journalière du régime général sont à la charge du SIS.

L'article 19 de la loi susmentionnée précise quant à lui que 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.

4.5 Arrêt de travail

Le sapeur-pompier volontaire placé en arrêt de maladie ou victime d'un accident du travail au titre de son activité professionnelle doit déclarer sa situation au SIS.

4.6 Travail effectif

Le temps passé hors du lieu de travail, pendant les heures de travail, par le sapeur-pompier volontaire pour participer aux missions définies à l'article L. 723-12 du code de la sécurité intérieure est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, des droits aux prestations sociales et pour les droits qu'il tire de son ancienneté.

Article 5 : Durée - Résiliation

5.1 Durée de la convention

La présente convention prend effet à compter de la signature des partenaires. Elle est conclue pour une durée d'un an, renouvelable par tacite reconduction dans la limite de cinq ans. Dans les six mois précédant ce dernier terme, elle pourra faire l'objet d'échanges afin de préparer son éventuelle reconduction ou sa modification.

5.2 Modifications de la convention

La présente convention peut être modifiée par avenant. Toute demande de modification est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre Partie. Les avenants sont signés par l'ensemble des signataires de la présente convention à laquelle ils sont ensuite annexés.

5.3 Résiliation de la convention

La présente convention peut être résiliée à chaque échéance annuelle à l'initiative de l'un des deux partenaires, sous réserve de notification par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie sous un préavis minimum de trois mois. En cas de dénonciation, l'année en cours sera terminée

Fait à Paris, en deux exemplaires, le **31 MARS 2023**

Le directeur général de la sécurité civile
et de la gestion des crises

A black ink signature, appearing to be 'Alain Thirion', written in a cursive style.

Alain THIRION

Le directeur des ressources humaines
EDF SA

A blue ink signature, appearing to be 'Christophe Carval', written in a cursive style.

Christophe CARVAL