

**CONSEIL DÉPARTEMENTAL
DES BOUCHES-DU RHONE**

Direction des Ressources Humaines
Sous Direction des emplois et des compétences
1 34-16

**RÉUNION DE LA COMMISSION PERMANENTE DU 15 DECEMBRE 2017
SOUS LA PRÉSIDENTE DE MME MARTINE VASSAL
RAPPORTEUR(S) : MME VERONIQUE MIQUELLY**

OBJET : Convention de disponibilité pour le développement du volontariat entre le département des Bouches-du-Rhône et le Service Départemental d'Incendie et de Secours des Bouches-du-Rhône (SDIS 13)

Madame la Présidente du Conseil départemental des Bouches-du-Rhône, sur proposition de Madame la déléguée aux ressources humaines, soumet à la Commission permanente le rapport suivant :

Afin de développer le volontariat et de permettre à d'autres agents de la collectivité de pouvoir bénéficier du partenariat entre le département des Bouches-du-Rhône et le SDIS 13, tout en veillant au respect des nécessités de service, une nouvelle convention est proposée précisant les nouvelles modalités d'application et les conditions de mise en œuvre de la disponibilité des SPV.

La convention actuelle sera dénoncée dès janvier 2018.

Au vu de ces considérations, je vous demande de m'autoriser :

- à signer la convention jointe en annexe pour le développement du volontariat entre le département des Bouches-du-Rhône et le SDIS13, ainsi que les chartes individuelles fixant les conditions d'application de la convention cadre,

- à me donner délégation pour signer, en cas de besoin, des avenants à cette nouvelle convention.

La recette potentielle envisagée à l'article 9 de la convention est imputée au chapitre 74 du budget départemental. Les termes de l'article 11 de cette même convention peuvent induire une diminution des engagements inscrits au chapitre 011 du budget départemental.

Telles sont les raisons qui nous incitent à proposer à la Commission permanente de prendre la délibération ci-après.

Signé
La Présidente du Conseil départemental

Martine VASSAL

CONVENTION CADRE N°2017/029C DE DISPONIBILITE POUR LE DEVELOPPEMENT DU VOLONTARIAT

Entre les soussignés :

D'une part,

Conseil départemental des Bouches-du-Rhône, 52 avenue de Saint Just,
13256 MARSEILLE Cedex 20.

représenté par madame, Martine VASSAL, présidente, autorisée à signer la présente convention par délibération n° en date du
ci-après dénommé : « l'employeur » ou « le CD 13 ».

D'autre part,

Le service départemental d'incendie et de secours, 1 avenue de Boisbaudran, CS 70271, 13326
MARSEILLE Cedex 15,

représenté par Richard MALLIÉ, président du conseil d'administration,
ci-après dénommé : « le SDIS 13 ».

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général des impôts,

Vu le code de la sécurité intérieure,

Vu la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 modifiée 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 les corps de sapeurs-pompiers volontaires,

Vu la loi n° 2004-811 du 13 août 2004 modifiée de modernisation de la sécurité civile,

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° 2012-492 du 16 avril 2012 relatif aux indemnités des sapeurs-pompiers volontaires,

Vu le décret n° 2012-1132 du 5 octobre 2012 approuvant la charte du sapeur-pompier volontaire,

Vu le décret n° 2013-153 du 19 février 2013 relatif à l'inscription des formations professionnelles suivies par les sapeurs-pompiers volontaires dans le champ de la formation professionnelle continue prévue dans le code du travail,

Vu le décret n° 2013-412 du 17 mai 2013 relatif aux sapeurs-pompiers volontaires,

Vu l'arrêté du 6 juin 2013 relatif aux activités pouvant être exercées par les sapeurs-pompiers volontaires,

Vu l'arrêté du 8 août 2013 relatif aux formations des sapeurs-pompiers volontaires,

Vu la circulaire du 14 novembre 2005 relative au développement du volontariat chez les sapeurs-pompiers,

Vu la circulaire du 19 juillet 2006 relative au label « employeur partenaire des sapeurs-pompiers »

Considérant l'intérêt d'un partenariat entre les employeurs publics ou privés et le service départemental d'incendie et de secours des Bouches-du-Rhône, dans le dessein d'améliorer réciproquement la qualité du service en vue de la protection et la sauvegarde des personnes et des biens.

Il a été convenu ce qui suit :

I - OBJECTIFS ASSIGNES A LA CONVENTION

Article 1 : Objet de la convention.

L'employeur et le SDIS 13 s'engagent, par la présente convention cadre et selon les modalités qui y sont déterminées, à organiser la disponibilité pour des missions opérationnelles et pour des actions de formation d'un sapeur-pompier volontaire (SPV), dans le respect des règles de fonctionnement de l'entreprise ou de la collectivité à laquelle il appartient.

Une charte individuelle précisant les conditions exactes d'application de la convention cadre et de la disponibilité du SPV concerné sera signée pour chaque agent (sapeur-pompier volontaire), par l'employeur et le SDIS 13.

Article 2 : La disponibilité du SPV : principe des autorisations d'absence.

Le SPV a droit, durant son temps de travail, à des autorisations d'absence délivrées par son employeur pour les missions opérationnelles et pour les actions de formation obligatoires.

Ces autorisations d'absence sont déterminées pour chaque SPV par son employeur en fonction des nécessités de fonctionnement de son service. Elles sont exprimées en nombre jours pour des missions opérationnelles ou pour des formations et sont fixées pour chaque SPV dans la charte individuelle.

L'usage de ces autorisations d'absence sera contrôlé par l'employeur en collaboration avec le SDIS 13.

Article 3 : La maîtrise des absences du SPV par l'employeur.

La demande de disponibilité des agents doit être présentée, au supérieur hiérarchique, impérativement 15 jours au moins avant l'absence prévue.

Le responsable hiérarchique délivre une autorisation d'absence formalisée par un document intitulé « autorisation d'absence ».

En cas d'urgence ou d'impossibilité de joindre le supérieur hiérarchique, l'autorisation d'absence est délivrée par le suppléant du supérieur hiérarchique le plus proche de l'employé SPV.

L'autorisation d'absence peut être refusée au SPV en cas d'incompatibilité avec les nécessités de fonctionnement de son service.

La décision de refus de l'employeur doit alors être motivée, notifiée au SPV.

La demande validée est transmise au SDIS 13, groupement Engagement citoyen, qui effectue les vérifications nécessaires et transmet au service compétent de la direction des ressources humaines (DRH) du CD 13 au plus tard dans les 3 mois après le détachement les éléments suivants :

- nom et prénom de l'agent
- date de la disponibilité
- opération effectuée: formation, garde planifiée, garde en situation exceptionnelle
- indemnités à verser au CD13

Article 4 : La durée des autorisations d'absence.

La durée des autorisations d'absence, que ce soit pour missions opérationnelles ou pour formation, s'entend depuis le départ du SPV jusqu'à son retour sur son lieu de travail, en tenant compte des trajets prévisibles.

II - DISPONIBILITE OPERATIONNELLE

Article 5 : Mise en œuvre de la disponibilité opérationnelle.

La programmation des gardes du SPV est prévue à l'avance. Elle est établie sous le contrôle du directeur départemental des services d'incendie et de secours des Bouches-du-Rhône et communiquée à l'employeur, pour les gardes effectuées dans le cadre de la convention.

Les détails concernant la disponibilité opérationnelle sont précisés dans la charte individuelle nominative fixant les conditions d'application de la convention.

Article 6 : Détermination du seuil de la disponibilité opérationnelle.

Les parties signataires de la présente convention s'engagent à fixer un seuil d'absences pour missions opérationnelles précisé dans la charte individuelle fixant les conditions d'application de la convention.

Le nombre de jours d'absence pour disponibilité opérationnelle est fixé de la manière qui suit :

Pour un SPV engagé dans un SDIS depuis moins de 3 ans (nécessité de faire la formation initiale) :

- 5 jours maximum par an pour les gardes planifiées d'un sapeur-pompier volontaire jusqu'à la 3eme année d'ancienneté,
- 5 jours par an pour les gardes en situation exceptionnelle.

Pour un SPV engagé dans un SDIS depuis plus de 3 ans (formation initiale validée) :

- 10 jours maximum par an pour les gardes planifiées d'un sapeur-pompier volontaire
- 5 jours par an pour les gardes en situation exceptionnelle.

III - DISPONIBILITE POUR FORMATION

Article 7 : Modalités de la formation pour information à l'employeur.

La formation initiale d'un SPV est d'au moins 30 jours répartis sur les 3 premières années de l'engagement, dont au moins 10 jours la première année.

Au-delà des 3 ans, le SPV doit suivre une formation continue de 5 jours par an.

Le SPV ayant réussi le brevet des jeunes sapeurs-pompiers est dispensé d'une partie de la formation initiale.

Pour l'organisation de ces périodes de formation, le SDIS 13 doit, par l'intermédiaire du chef de centre, informer l'employeur, au moins 1 mois à l'avance, de la date et de la durée de formation envisagée pour le SPV.

Article 8 : Détermination du seuil de sollicitation pour formation.

Les parties signataires de la présente convention s'engagent à fixer un seuil d'absences pour formation pour chaque SPV, précisé dans la charte individuelle nominative fixant les conditions d'application de la convention.

Le nombre de jours d'absence pour disponibilité de formation ne pourra excéder :

- 10 jours par an pour les 3 premières années de l'engagement comme SPV,
- 5 jours par an les années suivantes.

Au-delà de ce seuil, les périodes de formation ne relèvent plus du régime de disponibilité qui s'impose à l'employeur, c'est à dire que le SPV se forme alors durant son temps libre.

IV - GARANTIES CONVENTIONNELLES

Article 9 : Subrogation de l'employeur dans le droit du SPV à la perception d'indemnités horaires

L'employeur peut être substitué, à sa demande, dans le droit du SPV, à percevoir les indemnités visées à l'article 11 de la loi n°96-370, dues pour son engagement volontaire et ce, à la condition que le salaire du SPV et tous les avantages y afférents soient maintenus et uniquement dans la limite de ceux-ci.

Ces indemnités sont incessibles et insaisissables, cumulables avec tout revenu ou prestation sociale comme en dispose la loi précitée.

Les périodes de formation et de missions opérationnelles au-delà du seuil fixé par la charte individuelle nominative du SPV ne relèvent plus du régime de disponibilité qui s'impose à l'employeur. C'est à dire que l'employeur ne saurait être indemnisé pour des périodes dépassant le quota légal défini dans la charte individuelle nominative.

Article 10 : Définition d'un seuil maximal de sollicitation du SPV

L'employeur peut décider de fixer une limite maximale à la disponibilité de l'agent que ce soit pour missions opérationnelles ou pour formation. Cette limite sera alors infranchissable, sauf en cas de circonstances exceptionnelles avec accord express de l'employeur ou de réquisition de personne par l'autorité de police.

Article 11 : Avantages pour l'employeur.

L'article L723-19 du code de la sécurité intérieure stipule que, l'emploi d'agents publics ou d'agents titulaires ayant la qualité de SPV ouvre droit à un abattement sur la prime d'assurance incendie égal à la part des salariés SPV dans l'effectif total des agents de la collectivité concernée, dans la limite d'un maximum de 10% de la prime due.

Ce dispositif doit être mis en œuvre entre l'employeur et la société d'assurance de ce dernier.

Le CD 13 pourra bénéficier des compétences acquises par ces agents dans les domaines :

- du secourisme de base ;
- de la défense incendie ;
- des exercices de sécurité (manœuvres...)

Article 12 : Garanties sociales accordées au SPV

Lorsque le S.P.V. participe aux missions opérationnelles ou aux actions de formation pendant ses heures de travail, le temps passé hors du lieu de travail est assimilable à une durée de travail effectif comptant pour la détermination de ses congés payés, des droits aux prestations sociales ainsi que des droits qu'il acquière de par son ancienneté.

En raison de ses absences résultant de l'application des dispositions de la loi précédemment visée, le salarié ne peut être licencié, ni déclassé professionnellement, ni recevoir une sanction disciplinaire.

Si un accident intervient dans le cadre des activités de sapeur-pompier volontaire, celui-ci sera pris en charge selon les dispositions de la loi n°91-1389 modifiée du 31 décembre 1991 sur la protection sociale des SPV.

« Les sapeurs-pompiers volontaires qui sont fonctionnaires, titulaires ou stagiaires bénéficient, en cas d'accident survenu ou de maladie contractée dans leur service de sapeur-pompier, 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 »

- « les sapeurs-pompiers volontaires, qui sont non titulaires (les contractuels) ou ouvriers des parcs et ateliers, ne pouvant bénéficier de la loi susvisée, bénéficieront de la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires ».

V - SORT DE LA CONVENTION

Article 13 : Actualisation de la convention.

La présente convention peut être modifiée d'un commun accord, à la demande de l'une des parties signataires.

Article 14 : Durée de la convention.

La convention est conclue pour une durée d'un an.

Elle peut être renouvelée par tacite reconduction dans la limite de 5 ans.

A l'issue d'une concertation préalable, la convention peut être résiliée sur demande motivée de l'une ou de l'autre des parties, adressée par lettre recommandée avec accusé de réception. La convention cesse alors de produire ses effets dans un délai de trois mois suivant la réception de la dénonciation par l'autre partie.

Article 15 : Entrée en vigueur de la convention.

La présente convention entre en vigueur à la date du XXXXXX

Une copie de la convention, à laquelle fait référence la charte individuelle de chaque agent concerné, est communiquée au SPV destinataire de la charte individuelle.

Fait en 2 exemplaires originaux à Marseille, le

Pour le conseil départemental
La présidente

Pour le SDIS 13
Le président

Martine VASSAL

Richard MALLIÉ

CHARTRE INDIVIDUELLE
FIXANT LES CONDITIONS D'APPLICATION DE
LA CONVENTION CADRE N°2017/029C
entre le SDIS 13 et le CONSEIL DEPARTEMENTAL
DES BOUCHES DU RHONE

Article 1 : Désignation du sapeur-pompier volontaire (SPV)

Madame/Monsieur
Matricule SP N° :

Employé(e) du conseil départemental des Bouches-du-Rhône, direction, Service, en qualité(grade) ;

Sapeur-pompier volontaire du corps départemental des sapeurs-pompiers des Bouches-du-Rhône, affecté au centre de secours de XXXXXXXX depuis le XXXXXX;

Article 2 : Détermination du seuil de disponibilité opérationnelle

Une autorisation d'absence pourra être accordée sur présentation, impérativement 15 jours avant l'évènement, d'un justificatif émanant du SDIS 13 (ou du chef de centre de secours).

Le nombre de jours d'absence pour disponibilité opérationnelle est fixé de la manière qui suit :

Pour un SPV engagé dans un SDIS depuis moins de 3 ans (nécessité de faire la formation initiale) :

- 5 jours maximum par an pour les gardes planifiées d'un sapeur-pompier volontaire jusqu'à la 3eme année d'ancienneté,
- 5 jours par an pour les gardes en situation exceptionnelle.

Pour un SPV engagé dans un SDIS depuis plus de 3 ans (formation initiale validée) :

- 10 jours maximum par an pour les gardes planifiées d'un sapeur-pompier volontaire
- 5 jours par an pour les gardes en situation exceptionnelle.

Article 3 : Détermination du seuil d'absence pour formation

Une autorisation d'absence pourra être accordée sur présentation, impérativement 1 mois avant la formation, d'un justificatif émanant du SDIS 13 (ou du chef de centre de secours).

Le nombre de jours d'absence pour disponibilité de formation ne pourra excéder :

- 10 jours par an pour les 3 premières années d'intégration en qualité de SPV.
- 5 jours par an les années suivantes.

Article 4 : Détermination d'un seuil de sollicitation maximale

Au-delà de vingt jours par an (formation+ disponibilité opérationnelle), le SPV ne pourra plus être sollicité durant son temps de travail, sauf en cas de circonstances exceptionnelles (définie à l'article 10 de la convention cadre).

Article 5 : La maîtrise des absences du SPV par l'employeur.

La demande d'absence validée par le chef de centre ou son représentant devra être présentée impérativement au supérieur hiérarchique dans les délais suivants :

- 15 jours au moins avant l'absence prévue pour la disponibilité opérationnelle ;
- 1 mois avant l'absence pour toute formation.

Le responsable hiérarchique délivre une autorisation d'absence formalisée par un document intitulé « autorisation d'absence » (formulaire disponible sur l'intranet du CD13).

L'autorisation d'absence peut être refusée en cas d'incompatibilité avec les nécessités de fonctionnement de son service.

La décision de refus de l'employeur doit alors être motivée, notifiée au SPV.

Article 6 : Communication des plannings de garde de nuit :

Le SPV s'engage à transmettre à son supérieur hiérarchique, au moins 15 jours avant l'événement, son planning de garde de nuit communiqué par le SDIS 13.

En cas de changement du planning, il doit en informer impérativement son supérieur hiérarchique, au plus tard la veille de la garde de nuit non prévue initialement.

Article 7 : Respect des obligations et sanctions

Le SPV s'engage à respecter les procédures et les délais d'information prévus dans la présente charte. En cas de non respect des obligations dûment constaté par son supérieur hiérarchique, un premier rappel à la règle écrit sera notifié au SPV et au SDIS 13 par la collectivité.

Dans l'hypothèse d'un nouveau manquement aux obligations prévues par la charte, le SPV ne pourra plus bénéficier du dispositif. La charte individuelle fera l'objet d'une résiliation dans les conditions prévues à l'article 9.

Article 8 : Subrogation de l'employeur

L'employeur se subroge dans le droit du SPV, Madame/Monsieur.....

à percevoir l'indemnité horaire de base prévue en tant que sapeur-pompier volontaire, à l'adresse et au numéro de compte bancaire joint (joindre une IBAN et le N° SIRET).

Paierie Départementale :

Noilly Paradis-146 rue Paradis- 13294 Marseille Cedex 06

Banque de France Marseille

N°de compte : 0000E05009076 - code établissement : 30001- guichet: 00512

Article 9 : Durée de la charte individuelle nominative

La présente charte individuelle est conclue pour une durée d'un an, elle est renouvelable par tacite reconduction, dans la limite de la durée d'application de la convention cadre.

A l'issue d'une concertation préalable, la charte individuelle peut être résiliée sur demande motivée de l'une ou de l'autre des parties, adressée par lettre recommandée avec accusé de réception. La charte individuelle cesse alors de produire ses effets dans un délai de trois mois suivant la réception de la dénonciation par l'autre partie.

Fait en trois exemplaires originaux à Marseille, le.....

Pour le conseil départemental
La présidente du conseil

Martine VASSAL

Pour le SDIS 13
Par délégation

Patricia SAEZ
Vice-présidente

Le sapeur Pompier volontaire,
Madame/Monsieur

Le sapeur-pompier volontaire Madame/Monsieur

atteste avoir pris connaissance de la convention cadre n°2017/029 C.
Signature et date :