**Contribuer à l’aménagement d’un territoire durable, solidaire et attractif, c’est aussi participer à l’action des secours !**

**Comment ?**

**INTERVENTION**

**Modalités de la disponibilité :**

* + **Retard :** Autorisation d’arriver en retard si le SPV a été engagé en intervention avant sa prise de poste,
  + **Exceptionnelle :** Pour les interventions de grandes ampleurs, de longue durée (inondations, feux...),
  + **Totale :** Pour les interventions de tous les jours, en départ immédiat si aucun autre sapeur-pompier n’est disponible,
  + **Renfort :** Pour les interventions nécessitant d’importants moyens humains (accidents avec de nombreuses victimes par exemple).

En tant que ... **stagiaire et/ou formateur**

Pour qu’un SPV soit opérationnel, 5 à 10 jours/an de formation sont nécessaires. Le nombre de jours est **librement** fixé par l’employeur.

**FONCTIONNELLE**

Principalement les **officiers - chefs de centre**

* + Réunion d’encadrement
  + Événements spécifiques

**FORMATION**

La gestion des secours sur notre territoire est une responsabilité partagée, et il est essentiel que les collectivités s'engagent activement pour garantir une continuité et une qualité optimale des interventions, tout en soutenant les sapeurs-pompiers volontaires (SPV). Ces derniers jouent un rôle central dans notre modèle de sécurité civile, et les collectivités disposent de plusieurs leviers pour faciliter leur engagement et renforcer ce partenariat.

**1- Faciliter la disponibilité d’un employé SPV en signant une convention de disponibilité avec le SDIS**

**Comment ça fonctionne ?**

Plusieurs formes de disponibilités sont possibles pour le SPV :

La convention est librement négociée entre l’employeur et le SDIS. **Le nombre de jours de disponibilité est toujours décidé par l’employeur.**

*Exemple : Il est convenu que le SPV peut se mettre disponible tous les vendredis matins. Toutefois, en raison de la mise à disposition d’un matériel spécifique, l’employé communal doit impérativement être présent à la collectivité. Dans ce cas, l’employé SPV indique qu’il n’est pas disponible pour intervenir.*

**Quels bénéfices pour votre collectivité ?**

* + Un **SPV expérimenté** peut agir immédiatement en cas d’accident et ainsi permettre une prise en charge rapide de ses collègues.
  + Un **agent de prévention et de sécurité**, capable de vous conseiller sur les risques et prendre les premières mesures pour limiter les effets d’un sinistre dans votre établissement.
  + Un employé sur qui compter par son sens des responsabilités, sa rigueur et son esprit d’équipe.

**Quels avantages sont accordés aux collectivités qui facilitent la disponibilité de leurs employés SPV ?**

**Subrogation**

L’employeur peut demander à **percevoir les indemnités** “assujetties à aucun impôt ni soumis aux prélèvements prévus par la législation sociale”, **en lieu et place du SPV** dès lors :

* + qu’il effectue des interventions et des formations sur son temps de travail
  + et que sa rémunération, les avantages y afférents, et dans la limite de ceux-ci, sont maintenus.

**Abattement sur la prime incendie**

L’emploi d’agents publics SPV ouvre droit à une **réduction de la prime d’assurance incendie**. Cet abattement est proportionnel au nombre de SPV dans la structure et dans la **limite de 10%** (à négocier avec son assureur).

**Label employeur**

L’implication dans la gestion des SPV s'inscrit dans une démarche responsable et citoyenne. Ce label valorise l'engagement de la collectivité en matière de responsabilité sociétale et renforce son image de partenaire actif dans la sécurité publique.

**Réduction des contributions communales**

Une réduction des contributions communales est accordée aux communes et EPCI qui ont conclu avec le SDIS une convention de disponibilité pour leur agent SPV, à hauteur de :

* + 500 € pour chaque SPV conventionnés (part fixe) ;
  + 1 enveloppe de 1 000 € par SPV conventionné répartie entre les différentes collectivités au regard de l’effectivité de l’engagement sur opération du SPV durant son temps de travail (part variable).

A titre d’exemple, une commune a bénéficie d’une réduction de 7 000 € sur sa contribution communale pour le temps passé au profit du SDIS par deux employés SPV.

**2- Aider à la communication sur le recrutement des sapeurs-pompiers volontaires**

Le recrutement des SPV est un enjeu majeur pour maintenir la capacité opérationnelle du SDIS. Les collectivités ont un rôle clé à jouer en soutenant la communication autour de ce recrutement et en mettant en lumière les avantages d’être SPV :

* + en **mettant à disposition du SDIS leurs supports de communication** (bulletins municipaux, sites Internet, réseaux sociaux, tableaux d’affichage, etc.) pour relayer les appels à recrutement de SPV, permettant ainsi d’atteindre une large population locale et de stimuler l’engagement citoyen en faveur de la sécurité.
  + en **organisant des événements de sensibilisation**, tels que des journées portes ouvertes ou des rencontres avec les sapeurs-pompiers, pour échanger sur les conditions d’engagement. Ces initiatives contribuent à dynamiser l’adhésion à cette cause collective et à rendre le citoyen acteur de la sécurité civile.

**Est-ce que je peux devenir SPV ?**

Je suis âgé de 16 à 60 ans

Je veux aider les autres

Je dispose de quelques heures par semaine

Je remplis les conditions d’aptitude médicale et physique adaptée

19 rue de la concorde 65320 Bordères-sur-l’Échez

05 62 38 18 00 contact@sdis65.fr www.sapeurs-pompiers65.fr

Pour plus de renseignements, Contactez-nous !

**S**ervice **D**épartemental d’**I**ncendie et de **S**ecours

des Hautes-Pyrénées

Je jouis de mes droits civiques

Je n’ai pas de condamnation incompatible avec l’exercice des fonctions

Je choisis l’engagement qui me convient le mieux :

Engagement classique

Engagement différencié\*

Secours et Soins d’Urgence Aux Personnes

Opérations

Diverses

Incendie

Optionnel

Optionnel

L’engagement des collectivités dans la gestion des secours est essentiel pour garantir la sécurité de nos concitoyens. En soutenant activement les SPV, notamment à travers des conventions de disponibilités flexibles et en facilitant la communication autour du recrutement, les collectivités contribuent non seulement à la qualité des interventions, mais aussi à la valorisation de la fonction publique locale. C’est un partenariat précieux qui bénéficie à la fois aux collectivités et à l'ensemble des habitants.

**Ensemble, renforçons notre engagement en faveur de la sécurité !**

\* L’engagement différencié permet de s’engager de manière plus souple et ciblée en se concentrant sur l’activité de secours et soins d’urgence aux personnes. Il favorise un recrutement plus large, plus inclusif et représentatif de notre société dans son ensemble.

**Quelques chiffres pour mieux nous connaître**

**15 982** interventions

**1 404** sapeurs-pompiers dont 1 202 volontaires

**28 %** de femmes