

CONVENTION DISPONIBILITE POUR LE DEVELOPPEMENT DU VOLONTARIAT

Entre les soussignés :

-d'une part, la Communauté Urbaine Marseille Provence Métropole représentée par son Président, Monsieur Eugène Caselli, ci-après dénommé : « l'employeur »

-d'autre part, le Service Départemental d'Incendie et de Secours des Bouches du Rhône, 1 avenue de Boisbaudran 13015 Marseille, représenté par Jean-Pierre Maggi, Président du conseil d'administration, ci-après dénommé : « le S.D.I.S ».

Vu la loi n°96-370 du 3 mai 1996, modifiée, relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs pompiers volontaires.

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.

La Communauté Urbaine Marseille Provence Métropole et le S.D.I.S s'engagent, par la présente convention et selon les modalités qui y sont déterminées, à organiser la disponibilité pour des jours de garde et pour des actions de formation d'un Sapeur Pompier Volontaire (S.P.V.), dans le respect des règles de fonctionnement de l'administration à laquelle il appartient.

Une fiche récapitulative précisant les conditions exactes de la disponibilité du S.P.V concerné est jointe à la convention.

Article 2 : La disponibilité du S.P.V : principe des autorisations d'absence.

Le S.P.V a droit, durant son temps de travail, à des autorisations d'absence pour des jours de garde et pour les actions de formation obligatoires.

L'usage de ces autorisations d'absence peut être contrôlé par le Président de la Communauté Urbaine auprès du S.D.I.S selon les modalités convenues.

Article 3 : La maîtrise des absences du S.P.V par l'employeur.

L'employeur délivre une autorisation d'absence formalisée par un document intitulé « autorisation d'absence ». En cas d'urgence ou d'impossibilité de joindre le chef de service, l'autorisation d'absence est délivrée par le responsable hiérarchique le plus proche du S.P.V.

L'autorisation d'absence peut être refusée au S.P.V 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 S.P.V pour transmission au S.D.I.S.

Article 4 : La durée des autorisations d'absence.

La durée des autorisations d'absence, que ce soit pour des jours de garde ou pour des jours de formation, s'entend depuis le départ du S.P.V jusqu'à son retour sur son lieu de travail, en tenant compte des trajets prévisibles, si l'agent peut reprendre ses fonctions avant la fin de sa vacation (de sa borne horaire de travail).

Dans le cas contraire, le S.P.V est autorisé à retarder sa prise de fonctions si le temps écoulé entre la fin de l'intervention et le retour effectif sur le poste ne respecte pas le repos quotidien de 11 heures.

L'agent devra, dans ce cas, informer son supérieur hiérarchique de son retard.

II - LA DISPONIBILITE OPERATIONNELLE ET POUR FORMATION

Article 5 : Détermination du seuil de la disponibilité opérationnelle et de sollicitation pour formation

Les parties signataires de la présente convention s'engagent à fixer un seuil de jours de garde, ainsi qu'un seuil d'absences pour formation pour l'ensemble de l'effectif concerné, considérant que les astreintes devront se dérouler durant les périodes de repos et de congés de l'agent.

Le S.P.V est autorisé à s'absenter de son poste de travail à hauteur de 15 jours par an maximum, comprenant les jours de garde et la participation à la formation.

Cette limite sera alors infranchissable, sauf en cas de circonstances exceptionnelles ou de réquisition de personne par l'autorité de police.

Article 6 : Mise en œuvre de la disponibilité opérationnelle

La programmation des jours de garde du S.P.V 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, elle est communiquée à la Communauté Urbaine Marseille Provence Métropole, chaque trimestre (voir fiche individuelle).

Il appartient au S.P.V, d'informer le S.D.I.S, de son obligation d'être présent à son poste de travail à certaines périodes de l'année, de manière à ce que la programmation des jours de garde tienne compte des nécessités de service.

Concernant les interventions susceptibles d'intervenir durant les jours de garde programmés et concernant les missions d'interventions urgentes nécessitant une disponibilité opérationnelle spécifique du S.P.V, l'agent est autorisé à quitter son poste de travail dès l'information de son supérieur hiérarchique, après son accord apposé sur le formulaire d'autorisation d'absence.

Les nécessités de service peuvent justifier le refus apposé à la demande du S.P.V, notamment lorsque son absence est incompatible avec le fonctionnement de son service d'affectation.

Le S.D.I.S s'engage à communiquer dans le délai de 2 mois une attestation confirmant sa présence et mentionnant les bornes horaires d'intervention de l'agent.

A défaut, les absences seront compensées par des droits à congés.

Les détails concernant la disponibilité opérationnelle sont précisés dans la fiche récapitulative d'application de la convention.

Article 7 : Modalités de la formation

Au-delà du seuil fixé, les périodes de formation du S.P.V, relèveront de son temps libre, l'employeur ne saurait donc être indemnisé pour des périodes de formation dépassant ce quota.

Pour l'organisation de ces périodes de formation, le S.D.I.S doit informer l'employeur, au moins 2 mois à l'avance, de la date et de la durée de formation envisagée pour le S.P.V.

Pour des raisons liées aux nécessités du service, l'employeur peut demander de reporter ultérieurement toute période de formation. Dans ce cas, l'employeur doit informer le S.D.I.S de sa demande, dans les 15 jours de la réception du courrier.

Le S.D.I.S s'engage à communiquer dans le délai de 2 mois, une attestation de présence en formation de l'agent.

A défaut, les journées d'absence seront compensées par des droits à congés.

III - LES GARANTIES CONVENTIONNELLES

Article 8 : Dispositions financières

8.1 : Choix de l'employeur concernant le maintien du salaire

Pour les jours de garde et les actions de formations, l'employeur maintient la rémunération du salarié durant son absence.

8.2 : Modalités d'indemnisation

L'employeur ne souhaite pas bénéficier de la subrogation.

En contre partie, le S.D.I.S s'engage à former annuellement des SPV de la Communauté Urbaine Marseille Provence Métropole à des stages de moniteur de secourisme et de formateur « EPI » équipier de première intervention afin de pouvoir former à leur tour d'autres agents de la Communauté Urbaine Marseille Provence Métropole dans le domaine du premier secours et incendie sur leur temps de mise à disposition.

Article 9 : Avantages pour l'employeur.

L'emploi d'agents publics ou agents titulaires ayant la qualité de S.P.V ouvre droit à un abattement sur la prime d'assurance incendie égal à la part des S.P.V dans l'effectif total des agents de la collectivité concernée, dans la limite d'un maximum de 10% de la prime due.

Article 10 : Garanties sociales accordées au S.P.V.

Lorsque le S.P.V effectue des jours de garde ou participe à des 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 tire de son ancienneté.

En raison de ses absences résultant de l'application des dispositions de la loi précédemment visée, le S.P.V 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, alors celui-ci sera pris en charge selon les dispositions de la loi n°91-1389 du 31 décembre 1991 sur la protection sociale des S.P.V.

IV - DU SORT DE LA CONVENTION

Article 11 : Actualisation de la convention.

La présente convention peut être modifiée d'un commun accord, à la demande de l'une des parties signataires, notamment en cas de modification de la situation du S.P.V, tant en ce qui concerne ses liens avec son employeur qu'avec le S.D.I.S.

Article 12 : Durée de la convention.

La convention est conclue pour une durée d'un an, elle est renouvelable par tacite reconduction.

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.