

2018

SDMIS
SAPEURS-POMPIERS

SYNERGIE
POSITIVE ET
PARTICIPATIVE

Remontées d'informations des sapeurs-pompiers professionnels

SOMMAIRE

Introduction

- 1 Le déficit d'effectif, vision et solutions apportées par les agents
- 2 La demande de revalorisation et la reconnaissance des sapeurs-pompiers professionnels
- 3 Les régimes et temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels
- 4 La gouvernance
- 5 Enjeux économiques
- 6 **Données et statistiques**

Introduction :

L'actualité récente et surtout la sensation d'urgence face aux risques réels de mouvement de colère (période d'élections professionnelles) peuvent engendrer des dysfonctionnements graves (voir un blocage total de notre service public – signaux forts perçus) et ont poussé les agents à transmettre la remontée d'informations au plus vite et dans les meilleures conditions au DDMSIS et au Président du conseil d'administration (PCA).

Les nombreux arrêts maladie ou de travail, les débats quotidiens tendus, la fermeture temporaire du centre à forte sollicitation opérationnelle de ROCHAT pour obtenir l'effectif minimum nécessaire à son bon fonctionnement en sont la preuve. Les menaces des agents et les préparations d'actions (désamorçées) visant à augmenter un niveau de réponse au mal être lui aussi quotidien, a été la source d'ignition à un problème généralisé latent. Le manque d'effectif est généralisé, le niveau des salaires est jugé faible face aux risques et problématiques opérationnels et enfin les rythmes et temps de travail sont considérés comme générateurs de risques, troubles et pathologies diverses. Malgré les démarches entreprises par la direction, le pilotage de groupes d'analyses et d'actions sont pour les agents jugés inefficaces.

Il est important de rappeler que Synergie Positive & Participative est une structure conceptuelle, un outil permettant aux centres de secours et aux utilisateurs d'atteindre des objectifs de résilience et d'efficacité. Les représentants sont tiré au sort dans une base de données au nombre de trois sur une période de trois mois et officient en qualité de rapporteurs. Il s'agit donc d'une partie prenante par les travaux rendus. Elle n'a donc pas vocation à donner des directives ou autres prérogatives rendant instable notre collectivité, bien au contraire. En effet l'outil s'inscrit dans un cadre normatif précis :

- ISO 9001 management de la qualité
- ISO 14001 management environnemental
- ISO 26000 Responsabilité sociétale et environnementale des organisations/entreprises
- Administrations, services public (collectivités) exemplaires

Suite à de nombreuses remontées d'informations, depuis plusieurs années effectuées par les agents à travers différents vecteurs de communication :

- Brief opérationnel
- Outils collaboratif, participatif
- Groupes de réflexions amélioratifs
- Lors des moments de vie en caserne
- Lors de stages et formations
- Sur les phases opérationnelles...

Les agents de plusieurs centres au gré de ces informations et d'un sentiment de mal être grandissant et généralisé ont souhaité utiliser l'outil Synergie Positive & Participative. Afin d'anticiper sur un risque réel de situation de crise au sein de notre collectivité, les SPPNO se sont lancés dans un objectif de co-construction du dialogue social. Pour ce faire, ils ont opté pour une vision globale de leur environnement professionnel prenant en compte toutes les complexités et les problématiques du quotidien afin de s'inscrire et de s'engager vers l'excellence :

- Qualité du service rendu (notions de « travail bien fait »)
- Activité opérationnelle
- Hygiène, sécurité, santé et bien-être en service
- Risque psycho-sociaux ou troubles socio-psychique
- Engins, matériels opérationnels
- Enjeux d'innovation et numérique
- Enjeux économiques
- Enjeux sociétaux
- Enjeux environnementaux
- Schéma d'analyse et de couverture des risques
- Engagement du SDMIS dans l'engagement vers l'excellence
- Le dialogue social
- Parties prenantes et détenteurs d'enjeux

Etat des lieux, concernant les effectifs de sapeurs-pompiers professionnels :

- Manque d'effectif chronique généralisé
- Schéma d'analyse et de couverture des risques sans réponses opérationnelles
- Augmentation de la population ; des bassins d'emploi ; des interventions ; des agressions
- Utilisation du volontariat, seuil structurel atteint (Sainte Foy Lès Lyons, Moins, Ecully, Saint Laurent de Mûre...) besoin de professionnalisation de ces centres.
- Réduction du nombre de CIS ; explosion du nombre d'intervention des centres uniquement SPV
- Vieillesse du corps
- Facteurs humains : demande disponibilité et/ou démission de SPPNO ; arrêts : maladie, de travail ; vieillissement du corps

Etat des lieux concernant la demande de revalorisation salariale et la reconnaissance des SPPNO :

- NBI
- IAT
- Reconnaissance du parcours professionnel
- Insalubrité, dangerosité et pénibilité au travail

Etat des lieux concernant les régimes et temps de travail :

- Bilan de l'existant
- Impact d'un régime de travail en 12h acyclique
- Impact régime de droit commun en 24 heures (cyclé) à 2200 heures

Etat des lieux sur la gouvernance du SDMIS, Département/Métropole, de l'Etat :

- Mode de financement du SDMIS
- Balance en coût de personnel
- Communication
- Transversalité
- Transparence
- Dialogue social

Partant sur ces bases et inscrit dans un cadre d'amélioration continue, les SPPNO ont commencé à structurer au mieux les informations destinées à la direction du SDMIS mais également pour la partie civile et politique du département/Métropole.

Les travaux n'étant pas terminés et toujours en cours, il est compréhensible que la formalisation et les données structurées peuvent être encore mal conceptualisées, formalisées et/ou lacunaires. Mais dans une démarche de transversalité et de performance globale, l'implication de la Direction en faveur de marge de progrès est souhaitée par les agents.

1 Concernant le déficit d'effectif, vision et solutions apportées par les agents :

- Le SACR est une problématique aujourd'hui car il est défini que par des critères et/ou d'analyses prédictives (INSEE, CCI). De ce fait, il ne reflète pas les besoins opérationnels réels. En effet, plus axé sur des besoins administratifs et budgétaires, il n'est pas mathématiquement calculé. Cela pose un problème historique et inscrit dans le temps. Il participe fortement au manque d'effectif sur le territoire (à l'heure où l'ancrage territorial est une nécessité). Les travaux existants et les autres modèles de définitions du SACR (Mondiaux et/ou Européens) deviennent pour les fonctionnaires indispensables, un changement de paradigme s'impose, l'équation définie par l'Institut Française de la Sécurité Civile (l'IFRASEC acteur national important et indispensable à la sécurité civile, le DDMSIS ayant été audité) propose une équation simple et différents systèmes de définition du risque que le SDMIS pourrait développer : $f(R, M, D \& T)$.
- La disparition du classement des centres et la notion de casernement est une manœuvre également contributive à la problématique évoquée. Dans une projection de court-termisme (Le court-termisme désigne, de manière péjorative, un comportement qui privilégie l'obtention d'un gain immédiat au détriment du résultat futur) les SPPNO supposent une réduction et une redistribution massive des agents dans les centres situés en périphérie (sans embauches), avec comme levier de mutation volontaire l'avancement dans le grade. Cela serait, d'après eux, un élément extrêmement préjudiciable. Pour exemple, la notion de centre de secours principal pour le groupement SE s'étend sur plusieurs Ct (Saint Priest ; Feyzin, Moins, Saint Laurent de Mûre...)
- Le doute règne parmi les sapeurs-pompiers professionnels sur le non remplacement des agents portant à démission ; prenant des disponibilités, passant à 80% ou 50% ; changeant de régime de 24 heures à celui de 12h acyclique, aggravant et impactant directement les effectifs opérationnels ; le non remplacement d'arrêt maladies longues durées. En effet, un volume horaire très important disparaît (en plus des départs à la retraite) et le SDMIS

communiqué sur le fait qu'il faut recruter des sapeurs-pompiers volontaires pour y palier.
Calcul en cours sur plusieurs centres.

- Le cadre opérationnel journalier est comptabilisé au niveau départemental, cela masque également une problématique liée à l'effectif. De plus, les SPP font remonter que la délocalisation des agents est génératrice d'instabilités psychologiques et donc de possibles troubles socio-psychiques liés à l'organisationnel.
- Le recours aux IHTS et sans compter son coût potentiellement élevé pour la collectivité, les SPPNO trouvent difficile dans un contexte macro-économique dur et compliqué (en cause le salaire actuel bas), de ne pas prendre d'IHTS afin de subvenir aux responsabilités financières auxquelles ils font face (alors que nous sommes en phase de croissance selon des indicateurs comme le PIB et non en contraction ou sur un état de crise). Les gels et les dégels du point d'indice successifs, millimétrés pour ne pas avoir à couvrir l'augmentation de l'inflation, déstabilise financièrement des familles.
- Le recours aux équipiers de renfort ou SPPNO volants est un indicateur parmi d'autres, mais leur nombre annualisé s'élève à un point tel qu'il représente l'effectif d'un centre à forte sollicitation.
- L'augmentation de la population et des interventions, au-delà d'un problème comportemental de la population, les agents font remonter au DDMSIS et au Président du conseil d'administration que le courrier d'alerte concernant le secours en France et notamment sur le territoire du Département/Métropole est également dû à une problématique structurelle. En effet, les agents sont confrontés au quotidien à cette évolution notable des phénomènes sociaux. Lyon la plus importante Métropole de France (Métropole à statut particulier de taille Européenne), derrière la Capitale (Métropole de taille mondiale) ne permet pas à la force de sécurité intérieure de l'accompagner dans son développement, en moyen humain et de façon qualitative. Les dernières interventions de grandes ampleurs l'ont malheureusement démontrée. La surchauffe des centres exclusivement SPV est également un indicateur qui pourrait être intéressant (Sainte Foy Lès Lyon ; Ecully, Moins, Saint Laurent de Mûre...). Les agents font la corrélation une fois de plus avec le défaut de définition de moyen du SACR. Le PCA évoque celui-ci selon les termes suivants : un territoire en pleine évolution démographique et économique, qualité du service rendu à la population, optimisation de l'organisation opérationnelle, acteur majeur, chantiers structurants permettant de préparer l'avenir, engagement vers l'excellence et surtout budget maîtrisé. Les agents demandent si historiquement et surtout pour le bien commun, les SPPNO ne sont-ils pas censés par l'évolution de leur effectif accompagner cette mutation ?
- L'utilisation du volontariat au sein du SDMSIS soulève des questions extrêmement importantes dans les rangs des SPP. Beaucoup d'entre eux sont double statut et issus de la filière SPV (une très large majorité du recrutement SPP en est également issue). Les événements récents, la sortie du rapport « mission volontariat 2018 » (qui succède à celui de 2008) et les procédures engagées devant le Tribunal Administratif sur la base de la

jurisprudence de la CJUE concernant la loi Européenne 2003/88, impactent directement les SPV mais également les SPP. En effet, les équipages sont mixtes et la sécurité est le maître mot du SDMIS, par conséquent, les agents se posent la question sur le repos de sécurité. Quelle décision prendra un juge sur un accident routier par exemple, causant un/des blessés graves; décès incriminant un SPV effectuant des gardes postées ou effectuant 300 interventions/an ? quelle décision également si au sortir de la garde il se blesse grièvement ou perd la vie sur son lieu de travail conventionnel ? Peut-il mettre en danger l'équipage avec lequel il effectue les missions de service public auprès d'une population dans l'attente de secours d'urgence ? Cette question s'étend aussi aux infirmiers de sapeurs-pompiers volontaires qui quittent l'hôpital pour armer le VSM, le bien être de la victime est-il préservé ? Les agents du centre de secours de Saint Priest font remonter des cas de fatigue excessive, de malaises ou d'ISPV arrivant une heure et demie en retard à la garde suite à une relève à l'hôpital tardive. Le SDMIS, pour la sécurité de la population et de ses effectifs SPV et SPP, ne doit-il pas prendre les devants pour le bien commun, faut-il un « sacrifice » (terme employé à plusieurs reprises). Quelles sont les obligations morales et légales des différents détenteurs d'enjeux locaux (Maires, DDSIS, PCA, population). Il est à noter que la chute exponentielle de la masse professionnelle est comblée par des effectifs volontaires, les agents constatent donc une augmentation des interventions ; des risques dûs aux facteurs sociétaux et technologiques ; augmentation du taux de sollicitation SPV (sans réel recrutement ou fidélisation) à l'inverse une moindre sécurité individuelle et collective. En cause, aucun repos de sécurité et une baisse des effectifs de SPPNO. Les SPP double statut partagent, s'impliquent et vivent au quotidien avec leurs collègues SPV, ils entretiennent des liens d'amitiés et de fraternités. Ils s'inquiètent pour leurs collègues et ami(e)s. Ils veulent une réponse sur la question de notion de responsabilités, en cas d'accident grave dû à une fatigue importante sur le terrain d'opération de secours ou sur le lieu de travail conventionnel. Si un temps de travail supérieur à 12 heures est constaté, celle-ci incombe au sapeur-pompier volontaire, au SDMIS, au Chef d'agrès, à l'employeur ?

- La politique de management sur les astreintes SPV font également débat dans les effectifs de SPP, l'obligation de donner un minimum d'heures de ce type (50 heures/mois) pour prétendre à des gardes postées ou tout simplement de l'AEC sans contreparties est témoigné par des SPV. Les doubles statuts et les SPV sont explicites à ce sujet, les managers du SDMIS imposent sur un engagement citoyen (rappel de l'engagement citoyen, il arrive en troisième position après le travail conventionnel, la vie de famille) de donner de la disponibilité, si ce n'est pas le cas, des peurs de sanctions sont ressenties ou affirmées. Les agents veulent apporter un équilibre dans les rapports humains et replacer leurs valeurs de cohésion et de bienveillance au centre du débat.
- La réduction et/ou restructuration des CIS exclusivement armés par des SPV et doubles statuts ainsi que les implications en termes de budgets maîtrisés énoncés par le PCA (sur le dépliant du SACR), amène les agents professionnels et volontaires à parler de politique de resserrements budgétaires. Dans un objectif de résilience et d'efficacité de la masse SPV. Les SPP voient l'avenir de cette politique en déploiement sur le GSO (pour les centres exclusivement SPV) et les annoncent du DDMSIS de ce déploiement opérationnel pour les SPP fin 2019 (parut dans la presse locale). Sur ce sujet les informations récoltées auprès des SPP en double statut sont très claires et l'argumentation du SDMIS et la non prise en compte des agents de terrain est inquiétante. Les sapeurs-pompiers professionnels en doubles statuts

du GSO font état du fait que le CCDSPV est énervé et que les représentants qui le composent ont des griefs contre les SPP (sans raisons aucunes). Il est à prendre en compte que les sapeurs-pompiers du Rhône tous statuts confondus sont inévitablement en contact, dans les centres ou sur interventions, il est dommageable pour notre corps que le CCDSPV crée ainsi des tensions qui pourraient nuire gravement à la santé du SDMIS.

Conclusion : Les sapeurs-pompiers professionnels du SDMIS font états de besoins en corrélation avec la situation actuelle en restant pragmatique :

- un SACR comportant pour eux des lacunes.
- La disparition du classement des centres (plusieurs à plus de 8 000 interventions/an).
- La perte de volume horaire suite aux démissions, départ en disponibilité, perte d'heures des 24h passant en 12h cumulés aux départs à la retraite de nos anciens. Un cadre de gestion opérationnel départemental problématique.
- Un volume d'IHTS très conséquent ainsi qu'un nombre croissant d'équipiers de renfort et des SPPNO devant voler, alors que le métier de sapeur-pompier dans son centre demande déjà un haut niveau de compétences.
- Une explosion d'interventions sur des secteurs déjà sous tensions, sans recrutement de SPP.
- Un nombre potentiellement conséquent de départs en prompt secours.
- Une explosion démographique et économique dans un Département/Métropole ou les inégalités se creuses et les agressions de sapeurs-pompiers avec les situations instables/problèmes sociétaux augmentent.
- Une utilisation du volontariat qui affecte leurs collègues doubles statuts et professionnels.
- Des politiques de resserrements budgétaires extrêmement dures et difficiles au quotidien sur le terrain.
- Un réel mal être des effectifs, une pression très forte due à une inquiétude de l'avenir.

Pour conclure (la remontée d'informations et la formalisation reste en cours de construction) la demande en effectifs de SPPNO est portée à 300 sur 3 ans afin de garantir un service de qualité, une sécurité correcte pour faire face aux risques (déjà important en situation normale).
--

2 Concernant la demande de revalorisation et la reconnaissance des sapeurs-pompiers professionnels :

- **NBI** : Concernant les ZUP/S, nous avons participé et fortement contribué à l'identification et la localisation de la problématique. Le travail collaboratif par l'utilisation de l'intelligence collective n'a été que partiellement repris. Il est aujourd'hui constaté l'atteinte des limites du système, de nombreuses failles concernant la DOD en vigueur et la convention FO/SP positionnent toujours les agents sur des situations dangereuses, en effet des demandes afin d'être acteur de notre propre sécurité non pas été reprises (opérationnelle et RH). Les SPP mettent en avant, que le risque sur les lieux de l'intervention est partagé par l'ensemble de l'équipage du chef d'agrès à l'équipier. Afin de justifier de l'attribution de la NBI, ils portent à votre connaissance les responsabilités opérationnelles des chefs d'agrès 1 équipe. Ils se trouvent avoir des fonctions de COS élargies, ils sont en charge de plusieurs intervenants sur une le terrain d'opérations courantes, entre 2 et 14 intervenants (SP et autres services). Pour exemple un chef d'agrès une équipe peut avoir sous sa responsabilité l'équipage de son engin (2), un équipage de VIDP (3), le SMUR (3 à 4), la police (3 à 4), le dépanneur (1), Engie (1) ...
- **IAT** : Les agents sont implémentés dans les services et remplissent des missions administratives et techniques indispensables au fonctionnement du SDMIS. Il ne semble plus que cela soit d'actualité, mais nous avons tous en tête la tentative de suppression des agents SPPNO au travail quotidien dans les services il y'a quelques années. Nous rappelons que cela a été un échec et sans discours officiel du Directeur, simplement basé sur la bonne volonté des effectifs ceux-ci on repris la charge de travail dans ces services pour assurer le bon fonctionnement de notre collectivité.
- Même si cela paraît normal aux yeux de tous, il est indéniable qu'une accélération dans l'augmentation des compétences des agents est présente et prévue. L'engagement vers l'excellence demande forcément une implication des SPPNO (pas seulement du commandement), idem sur l'engagement du SDMIS vers le numérique, cela demande la formation aux outils numériques par exemple.
- **VAE BAC PRO et BAC +2** : Se basant sur l'évolution de notre société et les objectifs des pouvoirs publics, les agents abordent le sujet de la sécurisation du parcours professionnel. Il paraît dommageable que seuls les opérateurs CTA puissent bénéficier de telles mesures. Sans remettre en cause la spécificité de ce poste, l'accès à la VAE en vue de l'obtention d'un niveau BAC+2 doit s'étendre à l'ensemble des agents. Par exemple après 10 années de service en tant que SPP ouvrir sur des VAE de groupe pour l'obtention du BAC pro (les SPV y ont déjà recours), ou pour certaines spécialités comme le RCH et le RAD se trouve dans le cursus IUT où les étudiants obtiennent les niveaux 1 RCH/RAD et PREV.

- **Insalubrité, dangerosité, pénibilité** : Il s'agit d'évaluer les impacts sur une prise en charge globale de ces facteurs. Devant la part croissante des interventions à caractère sociale et une pauvreté des populations qui n'est plus à prouver. les agents interviennent régulièrement (missions courantes), sur des lieux pouvant être qualifiés d'insalubres (habitations insalubres ; cadavres en décompositions...). Le nombre d'agressions (relations avec les usagers du service public) et les risques encourus face aux nouvelles technologies (ex : véhicules électriques...) mais aussi le travail de nuit et les interventions en conditions climatiques extrêmes, sont monnaies courantes (dossier ambiance thermique) sont des enjeux importants en termes de dangerosité et de pénibilité au travail.
- Il est intéressant de communiquer et de procéder à l'utilisation de boîte OPS, COS/RetEx à des fins statistiques.
- Les décisions politique en termes de refonte du système de retraite vont impacter les effectifs opérationnels. En effet des inquiétudes fondées sur la possible considération de la sur cotisation (CNACRL) en avantage/régime spécial l'amènerai à disparaître. Le fait que depuis 2003 la CNACRL continue des prélèvements qui au départ devaient être transitoire et rend ses caisses excédentaires chaque année (et chaque année la caisse repart à zéro). Le métiers de sapeur-pompier professionnel est considéré comme métier à risque (défini par le Sénat) cela engendre des répercussions financières importantes comme par exemple le surcoût en assurance habitation, les SPP doivent prendre des assurances « Militaire » (comme pour des agents évoluant en OPEX) afin de contracter un contrat. En effet, le coût moyen mensuelle pour une assurance de résidence principale pour un sapeur-pompier professionnel s'élève à 70€/mois. Si nous cumulons l'impact sur le pouvoir d'achat : 70€ assurance + 80€ sur-cotisation = 150€/mois. Les sapeurs-pompiers professionnels doivent être considéré comme métier à risque.

Conclusion :

La remontée d'information concernant la justification d'une revalorisation salariale est explicite de la part des agents. L'IAT et la NBI sont demandées et justifiées autant par l'aspect opérationnel et la notion de responsabilités opérationnelle que celui de l'augmentation des compétences et du travail fourni au sein des compagnies. L'obtention de la reconnaissance d'un métier à risque, pénible, insalubre et elle focalisée sur l'opérationnel, les SPPNO paient aujourd'hui des assurances spécifiques pour leur crédit habitation du fait qu'il risque dans leur métier de décéder sur intervention (explosion, accident de la route, noyade, asphyxie...). Le coût de la vie étant en décorrélation totale avec les salaires justifie également l'obtention de ses avancées sociales et financières. Les agents mettent également en avant « je ne suis pas sûr de pouvoir faire mon métier jusqu'à 60 ans », c'est pour cette raison que la sécurisation du parcours professionnel et une attente de leur part. Ils constatent que les SPV sont inscrits et soutenu par le SDMIS afin de sécuriser leur parcours d'engagé citoyen, les SPPNO demandent donc que le DDMSIS intervienne pour que les diplômes et formation du SDMIS soient reconnues. Cela aura plusieurs avantages, des reconversions plus faciles, la reconnaissance au niveau européen et mondial de la qualité du secours en France (SUAP, INC, SPE...). Lancer également une réflexion sur la possibilité d'aider les agents ayant une famille à charge avec des moyens spécifiques (aide à l'enfance, crèches pour travail à horaires décalées...)

Une demande des SPPNO d'obtenir la NBI pour tous, une IAT au taux maximum, le classement du métier à risque des sapeurs-pompiers professionnels. Une étude sur la pénibilité et un pourcentage d'insalubrité. Une prise en compte de la sécurisation du parcours professionnel.

3 Concernant les régimes et temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels :

Le régime de droit commun est un régime de garde de 12h acyclique représentant 1607h par an. L'inconvénient majeur de ce régime repose dans l'absence de cycle mais à un impact également négatif sur ce qui a trait à la planification. En effet, la planification algorithmique intégrant les contraintes liés au grade et à l'emploi oblige les bureaux des feuilles à un remaniement constant estimé à 80%. Une problématique d'efficacité qui augmente le stress des agents en charge de la gestion des planifications, la répartition des affectations opérationnelles, le risque d'erreur ou encore les possibles situations de conflits en caserne. L'absence de régularité majore les contraintes physiologiques inhérentes au travail de nuit. Plus de contraintes physiologiques impliquent plus de risques de développer des pathologies générant plus d'absentéisme. De plus le régime acyclique complique l'organisation de la vie familiale des agents. Enfin le cycle permet un renforcement du travail d'équipe, une meilleure cohésion synonyme de plus de sécurité et d'efficacité en intervention. Un critère primordial dans une époque troublée. Les équipes favorisent la formation continue de la garde permettant de créer un planning de théories et manœuvres cohérent et applicable.

Le régime dérogatoire en garde de 24h quant à lui représente 600h de travail de plus que le régime de droit commun sans compensation financière. Avec la forte croissance de la charge opérationnelle, les agents délaissent de plus en plus ce régime de travail. L'attrait du cycle, quand il n'est pas une nécessité absolue, ne compense pas le surplus d'exposition au RPS et à la présence des TSP, fatigue physique, mentale ou le risque d'accident (temps de présence plus important donc probabilité d'accidents ou de blessures plus important également) et la notion d'heures données en absence de reconnaissance.

Néanmoins, les agents, dans une réflexion globale, n'ont pas oublié le besoin de souplesse et d'agilité du service nécessaire à son bon fonctionnement, aussi 5 propositions ont émergées (surnuméraire = gardes enlevées à la planification) :

- 1) Un régime de 1607 : en garde de 12h cyclées à 60/70 ou 80% comprenant donc 40/30 ou 20% de gardes acycliques. Ce modèle de cycle comporte un avantage important sur l'efficacité des bureaux des feuilles grâce à une forte réduction du travail requis pour la gestion des spécialités ; le suivi et la répartition des affectations de postes journaliers etc... Il apporte également une grande flexibilité de planification en fonction des besoins de service. Total heures/agents/an = **1607 heures**

- 2) Sur une base de 1607 : (comprenant 40h de formation + 7 heures de SV) un régime de gardes de 24h auquel s'ajoute 10 gardes de 12h. Les agents donnent alors 120 heures. La différence d'heure pourrait être compensée par le nombre d'agents adoptant ce régime. Le 24h devenue plus attractive pourrait probablement intéresser plus d'agents et ainsi créer un effet d'aspiration. Il est mis en avant la possibilité au service de placer les gardes de 12h en fonction des besoins et ainsi augmenter la flexibilité. Total heures/agent/an = **1727 heures**

- 3) Sur une base de 1607 heures : un régime de travail en 12h cyclé, comme celui installé au CTA en surnuméraire. Total heures/agent/an = **1607 heures**
- 4) Sur une base de 1607 heures : un régime de travail en 12h cyclé plein exemple 12 J/24 R - 12 N/72 R + 40h formation + 7 heures de SV en surnuméraire de 12 gardes/an. Total heures/agent/an = **1607 heures**
- 5) Sur une base de 1607 heures : un régime de travail de 24/72 sans G-com autorisé par l'Europe (mais non validé par les agents car trop rigide, les changements deviennent problématiques avec la loi 2003/88) Total heures/agents/an = **385 heures**

Conclusion :

Les régimes et temps de travail aujourd'hui en fonction au SDMIS nuisent gravement à l'efficacité du service (les personnels administratif et technique le subissent au quotidien et la performance n'est pas au rendez-vous). Les sapeurs-pompiers professionnels sont soumis à un risque élevé pour leur santé. Le SDMIS se trouve confronté à une perte de volume horaire conséquente due au passage des agents en 24h en 12h. L'efficacité et la performance acquises grâce aux automatismes et à la connaissance qualitative des personnels entre eux et un enjeu majeur dans l'engagement vers l'excellence.

Les SPPNO sans omettre les besoins et problématiques du service propose 5 régimes de travail.

4 Concernant la gouvernance :

Les SPPNO vous font remonter les informations suivantes, sur des faits établis comme, ils sont au quotidien confronté à un manque de communication néfaste, des filtres hiérarchiques permanents, une absence totale de transparence, des problématiques d'égos. De réelles inquiétudes sur l'avenir développe chez eux des troubles qui nuisent à la performance du SDMIS, jouent sur leur santé mentale et physique, sur le tissu familiale...

Bon nombre d'entre nous rapportent que le DDMIS n'est pas au courant de tout, le nombre de filtre dû à la structure en elle-même est une vraie problématique. L'inertie de notre collectivité, les impacts au quotidien.

Le management de proximité et souvent remis en cause ainsi que le management de direction. Certains centres ont une hiérarchie locale à l'écoute, efficace performante (Ct 5), d'autres sont confrontés à des problématiques de communications complexes et des égos délétères au service.

Exemple :

- Dès le début des démarches entreprises au sein de la caserne de Saint Priest sur le développement durable et le bien être en service, jusqu'à aujourd'hui les agents sont bloqués (pas par la hiérarchie locale à l'écoute et bienveillante) mais par les décideurs transversaux et/ou supérieurs.
- Lors de dépôt de plaintes suite à des agressions, certains Officiers supérieurs ont briefé les personnels ou ont fait des remarques inappropriées lors des dépositions.
- Le management de direction et surtout évoqué sur des problèmes de communication, de transparence et de transversalité. Concernant la transparence, l'accès aux données et statistiques du SDMIS est demandée par les SPPNO. En effet, ayant pour partie les mêmes intérêts que le DDMSIS, les agents sapeurs-pompiers professionnels (et citoyens) demandent un accès à l'informations.
- Toujours à titre d'exemple les SPPNO dans l'objectif d'un engagement vers l'excellent travail à l'élaboration d'indicateurs fiables visant à leurs performances sur le terrain et à limiter les RPS ou plutôt les troubles socio-psychiques :

	Qualité de vie au CIS/familiale et valeurs	Qualité de la gouvernance/communication
+	<ul style="list-style-type: none"> - Cohésion et ambiance de travail - Emotionnellement je suis - Interaction hiérarchie locale - les situation professionnelles impact ma vie de famille - Mon régime de travail m'apporte un équilibre professionnel - Mon rythme de travail m'apporte un équilibre familiale - En effectif mon centre est - Le risque de voler dans un autre centre me fait peur - Le SDMIS et en accord avec les valeurs que je porte et celles des SP - Mon Ministère de tutelle est en accord avec les valeurs que porte et celles des SP - Synergie Positive & Participative à un impact positif sur mon environnement professionnel - La culture d'entreprise dans mon corps de métier est positive 	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfaction de la gouvernance de mon centre - Satisfaction de la gouvernance du SDMIS - Je suis satisfait de la communication du SDMIS - Les politiques du SDMIS on un impacts - Je me sent impliqué dans les décisions importantes qui impact mon travail et ma QVT - Les utilisateurs sont impliqué dans les choix des engins et matériels - Les politiciens ont un impact positif sur le SDMIS - Le SDMIS prend soin de ces agents - La transparence du SDMIS est - La transversalité du SDMIS est - Le SDMIS est réactif, agile et innovant - Le SDMIS utilise l'intelligence collective - Mon Ministère de tutelle a un impact positif sur le métier - Pour vous le SDMIS met tout en œuvre pour votre bien être en service - Pour vous le bien être en service et gage de performance - Compréhension du fonctionnement de l'entreprise et des exigences qui en résultent
-	<ul style="list-style-type: none"> - Charge opérationnelle (interventions/formations/manoeuvres) - Interventions de grandes ampleurs, j'ai le sentiment du travail bien fait - J'ai le soutien de ma hiérarchie dans les rapports interservices - Interventions rapport avec le SAMU/CRRA 15 - Interventions rapport avec les centre hospitaliers - En zup/zus je me sent en sécurité - J'ai les moyens d'être acteur de ma propre sécurité - Les lieux d'interventions sont sale/insalubre - Les situation d'interventions sont instabilité/dangerosité - Je me sent à l'aise avec les nouvelles techniques/DO - Les engins et le matériels m'accompagne afin d'être performant - Cohésion/ambiance en équipe sur les interventions - Impact émotionnel pénibilité - Impact physique pénibilité - Satisfaction performances opérationnelles - Les casques en collectif et les masques à filet vous inquiètent 	<ul style="list-style-type: none"> - Je suis confiant en l'avenir - Mon travail est soutenable jusqu'à 60 ans - Je souhaite le même travail pour mon enfant - J'ai des interactions régulières avec mon/mes référents CHSCT - Satisfaction CHSCT - Les impacts CHSCT sont - Satisfaction DO protection des sapeurs-pompiers contre les agressions - Je sent le soutien de mes représentants syndicaux - J'ai les réponses à mes questions - J'ai la possibilité d'apporter des réponses/solutions à mes problématiques professionnelles quotidiennes - Je suis confiant pour mon avancement - Je suis rémunéré à ma juste valeur - Pour vous le SDMIS est engagé dans la SQVT
	Qualité opérationnelle/performance	Qualité représentativité et perspective d'avenir
	-	+

Contribution au mal être

- Les filtres, il est évident que l'information doit suivre une voie hiérarchique bien définie (comme sur intervention), néanmoins l'explosion de filtres dues à une multitude de strates complexifie la chose.

Conclusion :

Les pressions personnelles de la hiérarchie (égo ; avancement...) impact directement les SPPNO. La loi de PARKISON, les principes de DILBERT et de PETER s'applique au SDMIS les agents rapportent (dossier engins et matériel) qu'ils subissent leurs effets délétères. Ils sont dits aussi que les chefs de groupement ont une telle peur du DDMSIS qu'il ne font rien pour les officiers subalternes et les SPPNO ayant des problèmes à résoudre.

Les solutions proposées par les agents sont apportées (concernant la hiérarchie) plus de bienveillance en compagnies, stopper ou limiter les filtres. Remettre au centre que l'agent (le SPPNO) est l'expert dans son environnement de travail. Externaliser Synergie Positive & Participative afin d'impliquer les fonctionnaires dans une dynamique positive et constructive. Avoir une réflexion sur les niveaux de compétences des agents sur les postes à responsabilités (DILBERT/PETER). Les problématiques liées à la multiplication des strates et d'un état-major en expansion durable (PARKINSON). Ex : un colonel adjoint d'un colonel de groupement. Inscrire le SDMIS dans une démarche ISO 26000.

5 Enjeux économiques :

- Aujourd'hui plusieurs facteurs amènent les agents à avoir une vision pragmatique et globale concernant les enjeux économiques. En se basant sur les nombreuses études sur le sujet et provenant des autres modèles Européen et mondiaux les agents souhaitent une évolution dans divers domaines :
 - Redéfinir les financements du SDMIS (abaisser la charge budgétaire locale)
 - Intégrer la notion de « coût du sauvé » (démontrer que le travail des SP impact l'économie de la France de façon positive)
 - Définir des taux de réussite opérationnel (l'obligation de moyen n'est garante du résultat, des taux de réussite de 70% à 90% ou 100% sont atteignables au quotidien)
- Voici une liste non exhaustive des demandes, pistes abordées et propositions de solutions apportées par les agents :

Audit sur le parc de véhicules :

- Opérationnel et de service
- Achat des engins opérationnels : EPA, pb VSAV, FPT... (se référer au dossier « brief opérationnel – engins et matériels).

Audit sur le coût en personnel SPP à vocation majoritairement :

- Administratif
- Opérationnel
- Évolution par catégorie sur les 15 dernières années, qui coûte combien ? par
 - 1 - catégorie A, B, C (avantages en natures inclus)
 - 2 - sur la partie opérationnelle et sur celle administrative des SPP.
 - 3 - Justifier du mode de calcul du nombre d'officiers supérieurs, sur les deux existant, le choix du plus onéreux pour le contribuable demande à être justifié.

Habillement :

- Toutes les tenues en remplacement à l'usure (EPI SUAP 4 tenues de départ B1, Sport 2 tenues)
- SPP travaillant en service, tenue civile avec badge (identité, grade et fonction) deux tenues de service pour contact avec les élus...
- Dossier Héros-Titan et le changement des masques ARI type filet (alors que des bavolets type Hollandais suffisent)

Opérationnel et CIS :

- Guide de bonne pratique du conducteur (se référer au dossier développement durable : DD)
- Déchets DASRI (DD)
- Pôles énergétiques des CIS (DD)
- Rétrospectives : (quel a été le coût des opérations antérieurs comme les tablette Arkos au sein du SDMIS et les dépenses à venir)
- Tablettes (ancienne génération)
- Engins (éviter les erreurs préjudiciables qui d'importantes complications sur le terrain (VSAV – brancard ; FPT – place dans le fourgon), ou laisse les personnels en danger (FPT – place des équipages à l'arrière)

Conclusion :

Les SPPNO sont aujourd'hui demandeur et souhaitent s'impliquer à leur niveau mais de manière globale et ainsi participer à au bon équilibre du SDMIS. Afin d'apporter un service de qualité qui ne serait être seulement visuel (Dixit agents : « des belles casernes, des beaux engins et personne à mettre dedans, le SDIS du Qatar »), mais efficace.

Autoriser l'externalisation de la structure Synergie Positive et Participative et l'utiliser comme moyen de remontée d'information. Le DDMSIS doit redéfinir des règles précises et les diffuser à ces officiers.

Demande de données et de statistiques :

1 - Opérationnel :

- Délais d'interventions (sur zone globale, INC, SUAP) :

Métropole - moyennes par centres, groupements :

- Globale : vert : 1' à 11 ; orange : 12' à 14' ; rouge : 15' et plus.
- Incendie : vert : 1' à 11'30 ; orange : 11'31 à 16'30 ; rouge : 16'31 et plus.
- SUAP : vert : 1' à 11 ; orange : 12' à 14' ; rouge : 15' et plus.

- Délais d'interventions (sur zone globale, INC, SUAP) :

Département - moyennes par centres, groupements :

- Globale : vert : 1' à 11 ; orange : 12' à 14' ; rouge : 15' et plus.
- Incendie : vert : 1' à 11'30 ; orange : 11'31 à 16'30 ; rouge : 16'31 et plus.
- SUAP : vert : 1' à 11 ; orange : 12' à 14' ; rouge : 15' et plus.

- Concernant le nombre d'interventions hors secteur de premiers appels des centres de secours par centre.

- Evaluation des départs non réalisés par le centre de premier appel.
- Evaluation des départs en sous effectifs par centre.

- Le nombre d'interventions hors secteur de premiers appels des centres de secours.

- Cartographies en nappage de couleurs (déjà disponible par le pôle géomatique) des interventions, engins, lieux et types, ainsi que l'évolution du nombre d'interventions par centre et par secteur sur les 6 dernières années.

- Evolution des regroupements et des sectorisations par centres SPV et mixtes. Evolution des sectorisations des centres à départs immédiats.

- Les taux de sollicitation opérationnelle et son évolution par catégorie et par grades des SPP sur les 15 dernières années par centre.

- L'évolution des agressions, dépôt de plaintes (des agents et du SDMIS) sur les 5 dernières années.

- Courbe évolution et cartographies du nombre d'intervention des centres uniquement SPV sur les 15 dernières années.

- L'évolution du nombre de départs en prompt secours sur les 10 dernières années.

- Le nombre de SPV n'étant que SUAP aujourd'hui.

- Sur l'ensemble du département du Rhône (hors métropole) sur les 15 dernières années, quelle est la part des interventions effectuées par :

- Les SPVNO
- Les SPVO
- Les SPPNO
- Les SPPO
- Les SP double statut en tant que SPV

- Sur l'ensemble des communes de la Métropole de Lyon : depuis 2015 quelle est la part des interventions effectuée par :

- Les SPVNO
- Les SPVO
- Les SPPNO
- Les SPPO
- Les SP double statut en tant que SPV

- SSSM :

- Evolution de la sollicitation opérationnelle de MSPV et ISPV sur les 10 dernières années.

2 - Ressources humaines :

- L'évolution du nombre de SPP, par catégorie et par grades sur les 20 dernières années.
- Le nombre d'IHTS par an sur depuis 2009.
- L'évolution du nombre (par catégories et par grades de SPP) par an : d'IHTS, d'arrêt maladie (ainsi que le type et la durée moyenne) et de travail, de mise en disponibilité à la demande des agents, du nombre de démission au SDMIS sur les 10 dernières années.
- L'évolution des départs à la retraite sur les 20 dernières années par catégorie.
- Le nombre de départs à la retraite sur les 5 prochaines années par catégorie.
- L'évolution de la moyenne d'âge par catégorie et par grade sur les 10 dernières années.
- Les prévisions des départs à la retraite pour les 10 prochaines années par catégorie.

- Le nombre de temps partiel : 80%, 50%... aujourd'hui et son évolution sur les 10 dernières années.
- L'évolution (par an) du nombre de sapeurs-pompiers professionnels en régime de travail de 24h depuis 2009. Avec la différenciation des temps partiels (80% ; 50%...) sur les 3 dernières années, ainsi que pour les agents en 12h.
- L'évolution du coût de la masse salariale SPP par catégories et par grades sur les 20 dernières années.
- Le volume horaire effectué par les sapeurs-pompiers sous le statut de volontaire par an en gardes postées sur les 10 dernières années.
- Evolution du nombre de sapeurs-pompiers volontaires depuis les 20 dernières années.
- Evolution du nombre de sapeurs-pompiers professionnels depuis les 20 dernières années.
- L'évolution des agents COURLY depuis 2009.
- SSSM :
 - Evolution du nombre de MSPV et ISPV sur les 10 dernières années.

3 - **Budget, analyses, études SDMIS :**

- Evolution du Budget global de la collectivité (SDIS69 puis SDMIS) depuis les 15 dernières années.
- L'évolution du coût des dépenses : des engins, en matériels et infrastructures sur les 15 dernières années.
- L'étude économique sur le renouvellement des casques.
- Les études et/ou analyses techniques portant sur : le renouvellement des EPI catégories 3 les casques Héros-Titan, la dotation d'engins ainsi que les masques ARI types filet.
- Les charges de personnel par catégorie A+, A, B, C SPP et PATS par an sur les 20 dernières années.
- Infrastructures (créations de casernes) : Budget global des dépenses déjà engagées, à tenir et délais.
- Projet SDMIS :
 - Liste des projets : en cours et à venir portés par le SDMIS.
 - Infrastructures casernes : projets de créations, implantation, types d'armements...
 - Habillement : dossier et études techniques et de faisabilité, coût.
 - EFQM : coût de l'opération, enjeux, tableau de bord, objectif.

- RPS : chronologies et calendrier depuis la première démarche, coûts investis et répartitions des coûts dans les risques psychosociaux, objectifs et résultats obtenus.

- SDMIS numérique :

Budget et composition des différents éléments constitutants.

Les éléments constitutants (détails) : opérationnels, formation ...

Etude(s) technique(s), étude d'impact, de déploiement, des ressources humaines

- SDMIS spécialités :

SUAP, INC (opérationnel, toxicité des fumées, EPI ... EPB) : demande idem au Numérique.

- Evolution du coût par habitant (SDIS69 puis SDMIS) sur les 15 dernières années.
- Evolution du nombre de sapeurs-pompiers pour 100 000 habitants sur les 15 dernières années.

4 - Données tiers :

- Données INSEE et CCI : évolution démographique, bassins d'emplois, pôle de développement de l'ancrage territorial depuis 2005. Analyses prédictives sur ces données.
- Etablissements spéciaux, entreprises à risques particuliers : implantations depuis 2016 et projets d'implantations sur les 6 prochaines années (P3, P4, site SEVESO...)

P.S. : L'ensemble des demandes ci-dessus ayant un caractère de durée sur plusieurs années sont les souhaitées également avec un découpage annuel.

Si certaines données ne sont pas accessibles pour la direction et les différents services concernés, ex : demandes faites sur les 20 dernières années, celles-ci peuvent être données depuis la départementalisation ou du moins au plus loin dans le temps qu'il vous sera possible.