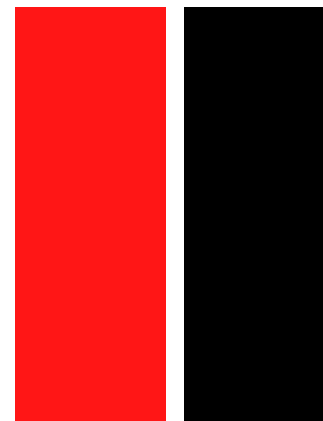


5 ITEMS DÉVELOPPÉS POUR APPORTER DES RÉPONSES SUR LA POLITIQUE RH DU SDMIS

- TRANSPARENCE SYNDICALE ET INTELLIGENCE COLLECTIVE
- AJOUT DE RÉGIMES DE GARDES CYCLÉS
- REPOS DE SÉCURITÉ SPV EN CADIM
- MOUVEMENT SOCIAL 2018
- ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES



Evaluation de l'entretien :

Nous avons rencontré un Directeur à l'écoute et transparent, qui a su prendre en compte les échanges et courriers préalables qui traitent des sujets abordés pendant l'entretien.

Nous évaluons la qualité des entretiens, conformément aux objectifs de normalisation que nous appliquons (label RESET). Ci-dessous le résultat et les critères principaux de l'évaluation

- **Qualité de l'entretien** : type de format, imposé ou non; Durée accordée; bienveillance
- **Qualité des réponses** : transparence; questions; actions; statistiques; données; précision des réponses

90%

90%

TRANSPARENCE DIALOGUE INTERNE ET INTELLIGENCE COLLECTIVE (I.C)

A) OBJECTIF TRANSPARENCE

Les Autonomes mettent à jour au fil de l'eau les heures syndicales consommées et leurs utilisations
<https://www.syndicatautonomesdmis.com/accueil/>

Répartition des ASA* – DAS** : nombre d'heures attribuées aux organisations syndicales en fonction des résultats aux élections professionnelles. Le calcul est effectué à partir du nombre de :

- Sièges obtenus
- Voix (votes) obtenues

Modalités kit du bureau des feuilles du SDMIS validées par les syndicats majoritaires en CT*** ASA réunions services, conseil d'administration ... deux prises en compte différentes en fonction du régime de garde :

Régime de droit commun (12h, hebdo/garde, hebdo...) :

- Ex : Pour 2 heures de réunion $2h \times 2 + 2h = 6h$

Régime dérogatoire en 24h :

- Ex : Pour 2 heures de réunion = **16.89h**

<https://www.syndicatautonomesdmis.com/lequipe/>

UNIQUE, AU SDMIS, LES AUTONOMES OBTIENNENT L'ACCORD DE N'AVOIR QU'UN SEUL TYPE DE CALCUL (CELUI APPLIQUÉ AU DROIT COMMUN) QU'IMPORTE LE RÉGIME DE TRAVAIL ET TRANSPARENCE TOTALE SUR LES HEURES "SYNDICALES"

*ASA autorisation spéciale d'absence ** DAS décharge d'activité de service ***CT comité technique

B) OBJECTIF INTELLIGENCE COLLECTIVE ET CO-CONSTRUCTION

Une première, les Autonomes ont, à leur demande, l'autorisation de faire bénéficier d'heures syndicales aux agents souhaitant participer aux groupes de travail dans lesquels les Autonomes participent. Sur la base du volontariat et de la bonne volonté, les SPPNO et PATS peuvent nous en formuler la demande.

contact@syndicatautonomesdmis.com

Les Autonomes rejoignent le groupe de travail risques fonctionnels dossier EPI

- Dossier lié à la gestion des EPI SUAP
- Dossier dangerosité et toxicité des fumées d'incendie..

L'OBJECTIF EST DE PARTICIPER ET D'ACCOMPAGNER CETTE DYNAMIQUE POSITIVE ET PARTICIPATIVE NOTAMMENT SUR LA **GESTION DES EPI SUAP** ET PROPOSER DES **SOLUTIONS TRANSITOIRES** AVANT UNE **PRISE EN COMPTE GLOBALE**

L'OBJECTIF EST DE PORTER LES PROPOSITIONS ET **AVIS TERRAIN**. DE **PROMOUVOIR** LES ESSAIS ET TESTS **EN CENTRE**, EXTRAIRE LE **SAVOIR FAIRE OPÉRATIONNEL** DES **SPPNO**. DONNER À TOUS ET TOUTES L'OPPORTUNITÉ DE **CONTRIBUER POUR LE MÉTIER**

RÉGIMES DE GARDES CYCLÉS

Nous avons eu l'occasion de présenter au DRH le projet, la démarche et les outils utilisés. Le service des ressources humaines est compétent sur l'analyse réglementaire et juridique en matière de temps de travail. Le DRH accepte de prendre connaissance du dossier co-construit par les SPPNO avec l'outil Synergie Positive Participative.

Le dossier basé sur le principe du "gagnant-gagnant" pourra être discuté en comité de pilotage. Pour rappel nous avons transmis à la PCASDMIS l'ensemble du dossier puis obtenu audience auprès du DGT puis du DDMSIS avec une demande d'étude de faisabilité des services de direction concernés. Nous utilisons les indicateurs avancés de gestion ou des outils comme le tableau d'analyse des parties prenantes

- 12h 100% cyclé : JN/48/JN/48/J/84 - JN/48
- 12h 30% acyclique : JN/48/JN/48/J/84 - JN/48
- 24h/72h mixte 20G12h

<https://www.syndicatautonomesdmis.com/regimes-de-gardes>

L'OBJECTIF EST DE RÉPONDRE À UNE FORTE DEMANDE DE LA PART DES SPPNO. NOUS AXONS L'EXIGENCE DE L'AJOUT DE CES RÉGIMES DE GARDES AUTOURS DE 6 PILIERS FONDAMENTAUX TOUT EN PRENANT EN COMPTE LA PROBLÉMATIQUE BUDGÉTAIRE

SÉCURITÉ EN CENTRE À DÉPARTS IMMÉDIATS

Nous avons abordé cela sous le prisme de la responsabilité juridique en cas de décès, de blessures graves... En service, la responsabilité pourra être partagée, mais le principal responsable en cas de non-respect du repos de sécurité sera le SPV. Le DRH est clair sur ce sujet : le temps de repos de sécurité est obligatoire. Signé avec la charte nationale du SPV, son caractère obligatoire est transcrit par note de service.

Vos rapporteurs ont évoqué une nouvelle fois le cas des VSAV 3 et la politique d'un fort recrutement de SPV non-officiers (SPVNO) dans les CADIM. L'augmentation du nombre de SPVNO augmente le risque de non-respect des règles établies, le risque d'accident et la judiciarisation dans ces cas.

Rappel :

Les SPV ont l'obligation d'informer leur employeur de leur participation aux missions de sécurité civile par leur engagement en tant que SPV, ils doivent également avant et après une garde postée en centre de secours à départs immédiats bénéficier d'un temps de repos au moins égal à celle-ci, tout comme les SPP. Les chefs d'agrès, responsables des équipes ont toute diligence à rappeler les consignes et demander si les règles sont respectées.

L'OBJECTIF EST D'APPORTER UN ÉQUILIBRE ET UNE VÉRITABLE PRISE EN COMPTE DE LA SÉCURITÉ POUR L'ENSEMBLE DES ÉQUIPAGES LORS DES INTERVENTIONS. LA POLITIQUE DU SDMIS SUR LE RECRUTEMENT MASSIF DE SPVNO ET L'AUGMENTATION DE LA CAPACITÉ OPÉRATIONNELLE (VSAV3) DEMANDE UNE ANALYSE.

LE MOUVEMENT SOCIAL 2018 TOUJOURS D'ACTUALITÉ

Ainsi pour certaines raisons expliquées en toute transparence par notre DRH, les événements qui ont marqué notre collectivité exigent des réponses. Dans la même optique nous entamons une démarche type RetEX

Suite aux dernières convocations par la police judiciaire de Lyon de plusieurs SPPNO, dans le cadre du mouvement 2018, nous avons pu échanger avec le DRH. L'objectif pour les Autonomes est d'obtenir une enquête interne sur l'ensemble de ce mouvement afin de se prémunir à l'avenir des situations extrêmes que nous avons toutes et tous rencontrées. Pour cela nous sommes revenus sur la totalité de la période avec le DRH, grâce notamment à la presse lyonnaise présente pour retranscrire chaque événement et les réseaux d'informations sociales, les communiqués syndicaux etc...

Démarche : Informer et formuler une demande d'enquête interne auprès de :

- La PCASDMIS et DDMSIS
- Du comité de pilotage du SDMIS
- Du Directeur de la DGSCGC en charge du rapport d'évaluation du SDMIS
- Le Ministre de l'Intérieur bénéficiaire du rapport édité en 2019

L'OBJECTIF EST D'APPORTER UN DIALOGUE INTERNE STABLE ET CONSTRUCTIF, RAPPELÉ À DE NOMBREUSES REPRISES PAR LE DRH, FIGURE DANS LA POLITIQUE DU SDMIS "QUE CHAQUE AGENT SE SENTE BIEN AU TRAVAIL"

DANS L'ÉVENTUALITÉ D'UNE NOUVELLE ÉLECTION CATSIS

Plusieurs démarches sont en cours au niveau des élections professionnelles CATSIS 2020, nous avons sensibilisé le DRH sur le caractère positif de ces démarches, comme renforcer la sécurité indispensable à tout acte démocratique.

Nous avons abordé le sujet et les recours qui ont lieu avec le DRH, qui est également Président du bureau de vote lors des élections professionnelles du SDMIS. Le service attend les résultats des démarches engagées et se dit prêt à refaire le processus de vote en fonction des décisions du tribunal administratif. Le but étant de savoir si de nouvelles élections professionnelles doivent avoir lieu, pour que le service et les agents se trouvent dans les meilleures conditions pour exercer la démocratie dans notre collectivité.

L'OBJECTIF EST D'APPORTER UNE VÉRITABLE STABILITÉ DANS LE DIALOGUE INTERNE POUR LE BIEN DES AGENTS EN PARTICULIER. **LES VALEURS DÉMOCRATIQUES** ET DE **JUSTICES** EN SONT **INDISPENSABLES** TOUT COMME LA **TRANSPARENCE**, **L'ÉTHIQUE** ET LA **DÉONTOLOGIE**