SYNDICAT AUTONOME
SPP - PATS SDMIS
04.72.80.53.98
17 Av. DEBOURG
69007 LYON
gestion@syndicatautonomesdmis.com
sasdmis69@gmail.com

Madame la Présidente
du conseil d'administration du service départemental
et métropolitain d'incendie et de secours

Lyon, le 15 mars 2021

N° 2021_14

Objet :
- Réponse du SDMIS face au non-respect du repos de sécurité des sapeurs-pompier qui évoluent en CGP

Madame la Présidente,

Ce courrier est établi dans un **objectif de prévention**, de nombreux agents nous font massivement remonter que le **repos de sécurité n'est pas observé par les engagés sous statut volontaire** avant et après les **gardes postées** que **vous leurs planifiez selon leurs disponibilités**. Le **SDMIS** est classé en **catégorie A** et possède **pour mener** à bien les **missions de sécurité civile** qui lui sont confiées **plusieurs centres à départs immédiats** (CADIM) aujourd'hui dénommés **centres à gardes postées** (CGP).

Vos **effectifs** opérants en **gardes postées** se déclinent sous **deux formes** (statuts) mais **ont les même attributions opérationnelles et fonctionnelles** :

- Sapeurs-pompiers professionnels
- Sapeurs-pompiers volontaires

Le **sapeur-pompier professionnel peut être** également **volontaire**, ils sont dénommés **double statuts.** Dans ces **centres les équipages sont mixtes**, pour cette raison :

Nous sommes légitimes à se saisir de cette problématique

Les **fonctionnaires** appartenant à notre collectivité (SPPNO et PATS) sont dans l'**obligation de respecter cette règle élémentaire de sécurité**. Le **RI** (règlement intérieur) du **SDMIS** et la **charte nationale** des sapeurs-pompiers volontaires sont **claires** et **le repos de sécurité équivalent au temps de garde passé en CGP doit être observé par les fonctionnaires du SDMIS (SPP/PATS). D'autres** types de **SPVNO** sont **soumis à cette règle**, pour exemple **les étudiants de l'Université Lyon 2** sont enjoints par l'institution à **ne pas positionner de gardes** ou d'**astreintes** en CGP **avant ou après leurs cours et examens**.

1 - *Aucune communication préventive n'est constatée au SDMIS, pourtant la sécurité de vos sapeurs-pompiers a toujours été placée en priorité des politiques du SDMIS. Il est donc demandé d'amorcer une campagne de sensibilisation auprès des agents du Corps départemental et métropolitain et une information dès les phases de recrutement*

Car la **probabilité d'accident augmente par plusieurs facteurs externes et internes** comme :

- L'augmentation du nombre d'interventions
- L'augmentation de la population et son vieillissement
- Le développement des bassins d'emplois
- L'élargissement des missions et compétences SP
- L'ajout d'un VSAV 3/CGP
- L'ajout d'astreintes AEC et AOR en CGP
- L'augmentation et l'évolution des risques locaux
- Enfin portant sur les objectifs de recrutement de sapeurs-pompiers volontaires en CGP

SYNDICAT AUTONOME
SPP - PATS SDMIS
04.72.80.53.98
17 Av. DEBOURG
69007 LYON
gestion@syndicatautonomesdmis.com
sasdmis69@gmail.com

Ainsi, malgré la crise sanitaire qui sévit depuis plus d'un an maintenant, les **modifications organiques et systémiques implémentées au SDMIS**, comme :

- Le développement du numérique (tablette régulation) visant d'abord une augmentation de la disponibilité des équipes et ensuite traite de la qualité de la prise en charge des victimes
- Les modifications des feuilles de gardes pour permettre la mise en place de l'engagement différencier en limitant l'impact sur les autres départs que SUAP/AMU type incendies, PNRPA, DIV, SR...
- L'intégration des sapeurs-pompiers volontaires/double statuts SUAP et tout engin dans le cadre de gestion opérationnel (Comptage journalier)
- L'augmentation de la couverture SUAP par l'armement systématique des VSAV supplémentaires (VSAV3/CGP)
- L'ajout de personnels supplémentaires disponibles en alertable visant à réorganiser un potentiel opérationnel en centres à gardes postées
- La règle managériale non écrite de fournir des minimas de volumes d'heures en astreintes AEC/AOR dans l'objectif de bénéficier au mérite (temps de disponibilité) de gardes postées
- La planification de 2, 4 à 6 sapeurs-pompiers volontaires/garde de 12h/CGP

2 - L'ensemble de ces modifications augmentent le nombre de sorties d'engins par l'offre disponible par secteur (optimisation) et donc la probabilité de survenues d'incidents ou d'accidents. Ces informations demandent une communication claire des objectifs du SDMIS en matière d'optimisation de ses ressources mais aussi sur sa politique dédiée au SSQVS visant le facteur cité en objet

Un **point important** est le flou qui encadre **le facteur juridique en cas d'incident, d'accident** provoquant des **blessures graves** ou le **décès** d'un **agent** professionnel, volontaire ou double statut.

Le **SDMIS** fait **face** aux contraintes du **droit du travail** ainsi que de la **directive Européenne 2003-88/CE** et de **ses jurisprudences** tel l'arrêt MATZAK (2018) par l'**utilisation sans communication ni contrôles du repos de sécurité** de sapeurs-pompiers (hors SPP) **pour armer vos engins** de secours et **assurer les interventions**, **dans** vos **centres** à gardes postées, cela **sous votre autorité** en :

- Centres à gardes postées par planification de gardes
- Centres à gardes postées incluant des astreintes AEC/AOR
- Par astreinte uniquement en centres à départs "alertable à domicile"

En effet, la **recherche de responsabilités** en cas de **décès ou de blessures graves** de tiers ou de sapeurs-pompiers **nécessite une prise en compte particulière** par vos services. Ces **risques juridiques et assurantiels** nous rendent inquiets de constater qu'un sapeur-pompier ne puisse être indemnisé à la suite d'une décision de justice ou de voir le SDMIS condamné sur un dossier de ce genre. Nous souhaitons **obtenir une réponse juridique précise de vos services** concernant la **responsabilité imputable** en cas d'incidents ou d'accidents impliquant un **non-respect du repos de sécurité** encadrant une garde postée ou de l'astreintes dans un centre de secours à gardes postées, reposerait-elle sur :

- Une responsabilité partagée Préfet/SDMIS/sapeur-pompier
- Le Préfet et/ou SDMIS uniquement
- Le sapeur-pompier uniquement
- L'employeur uniquement
- Une responsabilité partagée employeur/sapeur-pompier

3 - Ces motivations demandent une réponse juridique et réglementaire explicite pour le bien des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires engagés sur le terrain d'opérations de secours et pour la population bénéficiaire du service public en tant qu'impliquée ou victime

SYNDICAT AUTONOME
SPP - PATS SDMIS
04.72.80.53.98
17 Av. DEBOURG
69007 LYON
gestion@syndicatautonomesdmis.com
sasdmis69@gmail.com

Quel conduite à tenir pour un **agent évoluant en CGP**, **doit-il** positionner et **prendre des astreinte et gardes postées sur demande de la hiérarchie (demande de disponibilités), doit-il** également **se positionner en alertable** à **moins de 10 ou 30 minutes sans** observer un **repos de sécurité** et **cumuler** ainsi 10, 12, 14 ou même plus de 20 **heures de travail/jour pouvant dépasser les 48 heures/semaine** entre sont **emploi conventionnel** et celui de **sapeur-pompier volontaire** (en centre à départs immédiats/forte sollicitation) aux **services de ces deux entités ?**

4 - Ces situations demandent une réponse claire de la part de vos services quant à la conduite à tenir en fonction des situations, afin, de protéger toutes les personnes exerçant un engagement citoyen dans ces centres à fortes sollicitations et les usagers du service public

Le service des **ressources humaines** a ainsi été clair sur le sujet lors de notre dernière entrevue, qu'importe le statut, l'**agent se doit d'observer un repos de sécurité équivalent au temps de garde programmé avant et après celle-ci**. Lors de l'engagement auprès du corps en qualité de sapeur-pompier volontaire, l'**agent doit obligatoirement être informé de cette mesure et il doit en informer son employeur**, le dit **employeur** peut alors demander l'**état de la planification des gardes** de son **salarié**. **Il est** donc **permis** au **SDMIS** de **prendre connaissance des régimes de travail, amplitudes horaires** et du **nombre d'heures accumulées par semaine** ou de **cours** pour les **étudiants** dans l'**emploi/activité conventionnel.le** de ses **sapeurs-pompiers volontaires**. L'objectif étant de **permettre** aux **services, unités** et **centres** de secours de **bénéficier** d'une **visibilité** annuelle ou au moins trimestrielle.

5 - Les centres à gardes postées où évoluent les agents sous engagement citoyens doivent informer sur les bonnes pratiques et recevoir le détail organisationnel et les informations nécessaires sur les emplois et ou activités conventionnel.le.s de ses agents vacataires à minima de façon trimestrielle.

Il reste **à considérer la place des risques psychosociaux** qui émanent des **modifications structurelles** visant une **augmentation de la disponibilité** individuelle et **de la sollicitation** des équipes qui **impactent** pleinement **les agents**. En effet, **les facteurs de risques** :

- Les exigences au travail
- Les exigences émotionnelles
- Le manque d'autonomie et de marges de manœuvre
- Les mauvais rapports sociaux et relations de travail
- Les conflits de valeur et la qualité empêchée
- L'insécurité de la situation de travail

Et **considérant que le sapeur-pompier volontaire** évoluant **en gardes postées** est un **travailleur sur ses temps de présence** en CGP, il est **soumis à des contraintes dures causées** par l'**augmentation des ses temps** de **présence sur les lieux d'interventions** de **secours** d'**urgences**. Ces **interventions regroupent** des **contraintes spécifiques** liées à l'activité de **sapeur-pompier** comme la **réponse** par l'**action dans des temps très courts** dû à l'**urgence**, des **situations instables et milieux agressifs**, de **forts impacts émotionnels** de façon régulière, **confrontation** à la **mort**, **souffrance**, **instabilité psychique**, **conditions de vie** des **victimes**... les **coupures fréquentes** des activités de centres ou personnelles **pour assurer les départs**, des **situations de travail anxiogènes et à risques**...

6 - Une hausse importante de la sollicitation individuelle est constatée chez les sapeurs-pompiers volontaires affectés en CGP, cela demande une prise en compte des risques psychosociaux par le service, ces considérations les qualifient comme des travailleurs sur leurs temps de présence en CGP, l'analyse porte le risque à un niveau élevé qui exige une action corrective de la direction

SDMIS 69 SYNDICAT AUTONOME SPP-PATS
1re FORCE SYNDICALE
SYNDICAT AUTONOME
SPP - PATS SDMIS
04.72.80.53.98
17 Av. DEBOURG
69007 LYON
gestion@syndicatautonomesdmis.com
sasdmis69@gmail.com

Conclusion :

- **La *demande se formalise donc par le signalement et la transmission des éléments structurants du SDMIS définissant les règles qui régissent et encadrent les gardes postées, l'astreinte en CGP et le niveau de sécurité apporté aux agents (facteurs SSQVS)***
- ***Faire apparaître le caractère obligatoire du repos de sécurité pour l'ensemble des typologies d'agents exerçant en gardes postées, dans le règlement intérieur du SDMIS***
- ***Une étude des secteurs en déficit de sapeurs-pompiers basée sur des indicateurs communs***
- ***Une communication claire des objectifs du SDMIS sur l'utilisation des SPVNO en CGP à destination des Elu.e.s du conseil d'administration, des agents tous statuts, de la population et employeurs (vivier potentiel)***
- ***Effectuer un rappel auprès de l'ensemble du corps et signaler directement cette mesure lors des nouveaux engagements SPV***
- ***Apporter une réponse juridique au bénéfice des agents et employeurs, établir une base de donnée emplois conventionnels SPV mise à jour par les centres***
- ***Prendre en compte les risques psychosociaux, ces facteurs de risques en relation avec la qualification du temps de présence en temps de travail en CGP connexe avec les mesures d'optimisation des personnels, application de l'action corrective suivante mise en place/respect et suivi du repos de sécurité en CGP***
- ***Accompagner le CCDSPV dans cette dynamique vertueuse en faveur de la santé, la sécurité et la qualité de vie en service au SDMIS***

Vous prenez dès lors connaissance que les méthodes d'analyse des risques présentées dans ce courrier portent à votre attention un niveau d'alerte élevé sur les pans humain, pénal et administratif. Il est évident que ce niveau de risque nous fait attendre votre réponse dans un délai raisonnable, à titre préventif nous prenons la liberté de sensibiliser les agents du SDMIS par le management visuel grâce à nos vecteurs de communication sur la nécessité d'observer les temps de repos de sécurité.

Profitant de l'occasion qui nous est donnée par cet échange, pour **réitérer notre demande d'entrevue** auprès de vous dans l'objectif d'échanger et permettre **un dialogue social constructif et réaliste**.

Veuillez Agréer, Madame la Présidente, l'expression de notre plus haute considération

Pour le Syndicat Autonome
SDMIS SPP- PATS
Président départemental
Steeve MARTINEZ

