

# ENTREVUE

SPÉCIAL NOUVELLE DIRECTION

JUILLET 2022

NUMÉRO 1 - SPÉCIAL DDMSIS

PUBLICATION AUTONOME-MÉDIA

**PLUS!**

Les projets  
co-construits

# AVEC LE DDMSIS

Un peu plus d'une heure d'échanges et de débat avec le CG Emmanuel CLAUD, seulement quelques jours après sa prise de fonction, il vient à la rencontre des SPP et PATS

# CONTENUS

AUTONOME LE MAG | JUILLET 2022 | SPPNO - PATS



**SDMIS**  
SAPEURS-POMPIERS

3

## LE DDMSIS

carrière, parcours, expérience et présentation du CG

6

## SYNERGIE, AUTONOME

Présentation du modèle auquel vous faites confiance, analyse 2018

9

## RÉGIMES DE GARDES

Une solution complète valeureuse et viable aussi sur le plan économique

11

## MODÈLE ÉCONOMIQUE

Les problématiques d'effectifs, de revalorisations ne seront résolues qu'avec la levée des contraintes budgétaires. Les solutions sont là.

14

## NÉOSYNDICALISME

Pour affronter demain, Tous ensemble est la seule option viable. Le mot du président

**SDMIS**  
SAPEURS-POMPIERS

**AUTONOME PRÉSENT**  
**POUR PROTÉGER**  
**ET DÉFENDRE**

**NOS MÉTIERS**  
**SPP-PATS**

**69**  
SYNDICAT AUTONOME  
SPP-PATS

WWW.SYNDICATAUTONOMESDMIS.COM

*DDMSIS* **JE SOUHAITE  
PRIVILÉGIER LE  
DIALOGUE ET  
TROUVER DES  
COMPROMIS**



**Nous ne sommes pas des ennemis,  
nous sommes complémentaires pour  
réussir, la collectivité, le SDMIS a  
besoin de nous toutes et tous,  
l'objectif est d'avancer ensemble**



**GO.**



incendie COURCHEVEL

# CARRIÈRE PARCOURS EXPÉRIENCE

Notre DDMSIS a 54 ans et 38 ans en tant que sapeur-pompier :

- Engagé à 16 ans volontaire
- Officier depuis 30 ans :
  - Eure et Loire 5ans commandement d'un CSP contexte urbain compliqué
  - Isère 7 ans, départementalisation et création du groupement territoriale de Grenoble, compétences managériales et risque technologique/NRBCe
  - ENSOSP 3 ans responsable des enseignements opérationnel RCH/RAD4, GOC4.5, TRS5...
  - DDA dans les Deux-Sèvres
  - DDSIS Alpes de Haute Provence 6 ans, saison FDF
  - Porte parole DGSCGC
  - DDSIS Savoie, réforme du temps de travail

Très impliqué dans l'approche du risque technologique depuis plus de 20 ans, il est directeur du stage RCH4/RAD4, impliqué également dans la création de la spécialité NRBCe (agents de la menace, mise en place G8 sommet d'Évian). A été le COS sur des interventions majeures, comme en illustration sur un incendie mortel dans la station de ski de COURCHEVEL.

# *CE QUI COMPTE AVANT TOUT* **POUR AVANCER**

CG EMMANUEL CLAVAUD, DDMSIS - 69

L'intérêt du service prime, pour le DDMSIS, il est essentiel d'entretenir des relations de travail courtoises et respectueuses avec les organisations syndicales.

Il souhaite privilégier le dialogue et trouver des compromis, nous ne sommes pas des ennemis mais nous sommes complémentaires pour réussir, la collectivité, le SDMS nous appartient à tou.te.s, il faut avancer ensemble.


Pour lui les OS sont vraiment le lien privilégié avec la direction pour faire remonter les demandes des agents.

Votre outil Autonome à l'écoute :

Vos représentant.e.s ont demandé au DDMSIS quelles sont ses prérogatives, objectifs et souhaits pour le SDMS. Le but étant d'avancer ensemble sur tous les objectifs communs et promouvoir leur mise en place et développement auprès des SPPNO et PATS.

Le DDMSIS a fait part d'une vraie volonté de conserver voir améliorer notre collectivité et le service rendu auprès de nos concitoyen.ne.s. Ouvert et à l'écoute, il se place en observateur dans un premier temps, sera toujours franc, analyse d'abord le système. Il n'a pas remarqué de sujet à traiter en particulier de manière immédiate, dans une notion d'urgence absolue mais plutôt des rendez-vous à prendre pour préparer et définir ensemble nos trajectoires et avoir de la lisibilité, sur les facteurs opérationnels, fonctionnels, organisationnels (évolutions des métiers, des systèmes, GEPEC, des régimes...)





Déontologie - Transparence - Ethique - Exemplarité

Valeurs portées



# DEVOIR DE RENDRE COMPTE



Par cet engagement Autonome, de rendre compte, il prend note, et, est favorable à notre demande d'assister en tant qu'invité au CA, comme c'était le cas auparavant (COVID) et souhait d'une OS de ne plus convier les autres. En effet, les sujets traités au CA concernent tout le monde, la remontée d'informations est importante. Il va voir avec la PCA.

Le DDMSIS prend également en compte notre volonté d'intégrer les groupes de travail EFQM et autres. Il est très sensible à la pluralité des avis, propositions et au fait que nous nous intéressons aux sujets structurants de notre collectivité, que nous souhaitons nous investir et donner la possibilité aux agent.e.s syndiqué.e.s ou non un point d'entrée dans ces groupes. Avant de rendre une réponse, il va analyser le fonctionnement de la structure et voir si les autres OS ne vont pas s'opposer à cette participation.

A noter, toutes s'accordent à dire que jusqu'à aujourd'hui, les instances sont de simples chambres d'enregistrement, mais refuse d'intégrer les OS qui n'ont pas de siège. En tant que 3ème OS du SDMSIS en termes de représentativité aux élections professionnelles cette demande est légitime. Le DDMSIS n'oppose personnellement aucune opposition à être tous unis pour avancer.

# ANALYSE DU MOUVEMENT

# SOCIAL 2018

**Lyon : les pompiers menacent de faire grève pour la fête des lumières**

Les pompiers de la Métropole et du département sont en colère : dénonçant des missions toujours plus nombreuses et des effectifs qui "font défaut", ils annoncent une grève le 27 novembre. Et ils ne sont pas entendus, ils font planer la menace d'un mouvement pendant la fête des lumières.

Publié le 20/10/2018 à 08h05 - Mis à jour le 22/10/2018 à 18h47



Le lien : <https://www.syndicatautonomesdmis.com/dgscgc-sdmis/>

Sur des demandes légitimes des agent.e.s, un mouvement est déclenché par une OS juste avant les élections professionnelles (une coutume au SDMIS) avec la mise en vente sur le "bon coin" de la caserne de LYON-ROCHAT le 11 octobre 2018. En sous-effectif chronique comme l'ensemble des autres CADIM, les agent.e.s demandent des recrutements, une revalorisation salariale et des évolutions sur les régimes de gardes. L'utilisation de l'outil Synergie Positive Participative (mis en place dès 2015 au SDMIS - Présentation du modèle et des nombreuses contributions) d'abord à la demande des agents, puis à celle des OS, qui ont rythmé le mouvement par des préavis de grève dès le 05 novembre 2018. Il en résulte des fausses accusations contre Synergie Positive Participative, pour les dégradations, plus de 300 arrêts maladie et une importante désorganisation du service dénoncés par une OS auprès de l'inspection générale des services en 2019.

Le DDMSIS rappelle qu'il a toujours été attentif au mouvements sociaux en France et au SDMIS, comme celui de 1999, alors qu'il était dans le département voisin l'Isère. Concept.eur.rice.s de Synergie Positive Participative et directement accusé.e.s, nous avons alors ajouté un outil supplémentaire, placé sous la norme Responsabilité GLOBAL à disposition des agent.e.s du SDMIS, le Syndicat Autonome. Nous avons demandé une enquête interne pour lever le voile sur cette période et continuons les démarches en ce sens afin de rétablir la justice. Nous utilisons et utiliserons toujours l'outil et le label RESET de Synergie Positive Participative. Le DDMSIS trouve la démarche et cette capacité à capter très intéressante.



SUD SDIS National  
Sdms : La direction reçoit vos représentants à 16h  
aujourd'hui.

(humour de 20ème degré ci dessous )

Téléchargements mobiles · il y a 56 minutes · Facebook pour

Android ·

Afficher en taille réelle · Plus d'options

Lyon , le 02 octobre 2019

A Messieurs les inspecteurs de la DGSCGC

## EVALUATION SDMIS 2019 / DGSCGC

Dans le cadre de l'évaluation quinquennale du SDIMS et lors de notre entretien, nous souhaiterions aborder les thèmes suivants :

- **Présentation de SUD SDMIS** : créé en 2004 nous sommes devenus l'organisation majoritaire au SDMIS depuis 2014. Force de propositions nous nous inscrivons comme un partenaire essentiel de l'administration.
- **Dialogue social au sein du SDMIS** : à l'initiative de nombreux groupes de travail, nous y représentons le personnel dans ceux-ci. Malheureusement, certaines décisions prises par l'administration ne nous sont pas présentées en amont et nous mettent devant le fait accompli. Ces situations génèrent des tensions et poussent aux recours administratifs. Résultat, il y a plus de 300 procédures en cours (TA, CAA, Conseil d'Etat).
- **Conflit social de fin 2018** : Nous avons vu apparaître fin 2018 une grogne très forte des agents concernant le manque d'effectif, la rémunération et le cycle de travail. Des agents se sont tournés vers un mouvement asyndical et non conventionnel appelé SYNERGIE POSITIVE ET PARTICIPATIVE. Celui-ci a généré de nombreux bouleversements dans l'organisation du SDMIS avec des dégradations lors de manifestations ainsi qu'un appel à l'arrêt maladie (≈ 300 arrêts sur la période de la fête des lumières). En organisation responsable nous avons pu apaiser une grande partie du personnel et négocier des avancées au sujet des INC 2 ainsi que de la rémunération. Le cycle de travail n'est toujours pas abordé.
- **Directive Européenne 2003-88** : Initiateurs et impliqués dans la santé sécurité du travailleur au travail, nous avons alerté l'administration sur ce sujet aux multiples enjeux. Nos alertes n'ont pas été prises en compte à la hauteur de ce que représente ce dossier.
- **Effectifs SPP et PATS** : Le plan de recrutement négocié fin 2018 ne couvre pas, selon nous, la baisse des effectifs subis depuis de nombreuses années pour les SPP. Concernant les PATS, la multiplication des tâches demandées et leurs technicités nécessitent d'avoir un effectif cohérent et proportionné aux attentes du service. Actuellement, les PATS vivent sur un effectif diminué et sur une rémunération peu élevée.
- **Reconnaissance SPP et PATS** : Nous relevons depuis quelques mois la montée en puissance de la demande de reconnaissance des deux corporations. La mise en œuvre de facilitateur de bien-être au travail passe inévitablement par la considération et la reconnaissance de ses pairs. Actuellement, de nombreuses difficultés sont présentes et notamment l'estime des PATS par certains SPP.
- **Référent égalité** : Nous sommes à l'initiative d'une demande de mise en place de référent égalité comme le prévoit la circulaire car il est essentiel pour nous qu'aujourd'hui toute forme de discrimination (femme/homme, syndicale, etc...) soit combattue.
- **Caméra individuelle** : Nous étions à l'origine de ce dossier qui a vu le jour récemment et nous en sommes satisfaits. Nous proposons l'élargissement de ce dossier par la proposition de l'octroi de caméra pour les engins afin de filmer l'environnement et le contexte extérieur au porteur de la caméra individuelle.



Avec l'outil Autonome, votre voix est portée et soutenue par le *label RESET*.

La *responsabilité GLOBALE* est unique, elle permet de prendre en compte l'ensemble des indicateurs de gestion, économiques, sociaux/sociétaux et environnementaux



# RÉGIMES DE GARDES

UNE RÉPONSE  
GLOBALE À UNE FORTE  
DEMANDE

**GO.**

Le lien :

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

# UN MODÈLE D'ORGANISATION VIABLE & SOLVABLE



Communiqué  
**AUTONOME**

## 6 axes améliorés

RÉGIMES DE  
GARDES CYCLÉS  
SPÉCIAL  
12H ET 24H

- DEPUIS DES ANNÉES ON VOUS DIT : CE N'EST PAS POSSIBLE, OU ENCORE ÇA NE MARCHERA JAMAIS
- C'EST FAUX, SANS SOUTIEN, LES AUTONOMES ONT LANCÉ UN PROCESSUS POUR METTRE EN PLACE LES RÉGIMES DE GARDES CO-CONSTRUIT EN 2018
- UN CENTRE TEST POUR LA PLANIFICATION DU 1ER TRIMESTRE ET 2 AUTRES CENTRES PRÉPARENT LE T2



Syndicat Autonome SDMIS

@AutonomeSdmis

[ DYNAMIQUE POSITIVE ]

ÉCO-mobilité au @SDMIS69

Le @AutonomeSdmis accompagne les dynamiques de centre avec le Label RESET® et l'outil CôtéPRO

Un processus 100% Éco/Responsabilité GLOBALE 🌱

🌱 PlateformeWEB

[syndicatautonomesdmis.com/ddbees/](http://syndicatautonomesdmis.com/ddbees/)

🌱 En vidéo [youtu.be/2p3T4WQpYYI](https://youtu.be/2p3T4WQpYYI)



## Régimes de gardes :

Votre outil Autonome s'est attaché à présenter le projet selon une approche globale :

Le 12h cyclé Éco-Mobilité/SSQVS (déjà en application) et le 24h à 39h/semaine, seul régime respectueux de la 2003-88/CE.

Des projections à l'équilibre budgétaire dès 450 SPPNO en 24h légal (65 G24h + 20 G12h + For + SV), pour environ 300 à ce jour et 600 en 2012. Co-construit avec les SPPNO, grâce aux enquêtes Synergie Positive Participative, ce modèle d'organisation permet un équilibre budgétaire et répond aux exigences globale ectuelles.

Attentif à vos propositions sur les régimes et temps de travail, à la mise en place sur le 1er semestre 2022 du 12h cyclé. Il est conscient que c'est un dossier important mais rappelle aussi que cela doit être transparent pour le budget du SDMIS.

Concernant votre demande de remettre les tableaux de service de garde disponibles en casernes, il se renseigne également et a toujours connu ces tableaux à l'affichage dans les centres.

# BESOIN OP.

Le lien :

<https://www.syndicatautonomesdmis.com/arrete-prefectoral-sdmis-69/>

Recours sur l'arrêté de 2012 :

Nous faisons le parallèle sur les années 2018/2022 l'effectif est au plus bas et n'est pas en adéquation avec les besoins opérationnels (facteurs structurels de l'agglomération). En 10 ans, chaque centre a perdu un groupe, les CADIM sont dotés d'une VSAV 3 même en niveau de base, la sollicitation SPV est en forte augmentation et les vocations réduisent...

Le préfet devrait refuser le recours gracieux. Pour lui ce n'est pas en faisant tomber l'arrêté qu'on va obtenir de l'effectif.

"Il ne faut pas s'arrêter à la dénomination des centres, c'est le SDMACR qui va définir les besoins. Il va y avoir une révision du SDMACR ainsi qu'une actualisation de tous les documents. Aujourd'hui nous sommes capables d'analyser les probabilités de départs cumulés, la charge opérationnelle est constante/agent.e malgré l'augmentation de l'activité opérationnelle. Les effectifs sont définis avec ça et non pas avec la dénomination des centres".

Le DDMSIS entend notre demande d'être intégré à la révision du SDMACR et les inquiétudes des agents sur l'ouverture de centres sans embauches. Ce document est la clef.

Concernant les recrutements, il va dans un premier temps, respecter les engagements de 2018 soit 1060 contrats SPPNO en janvier 2023. Les 2 instructions auront bien lieu. Il entend les difficultés d'effectif mais doit aussi faire avec les contraintes budgétaires.

Un échange en toute franchise de la part DDMSIS, un débat très technique et intéressant.

# REVALORISATION, DES AVANCÉES

Le lien :

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

**Salaires et reste à vivre :**

Sur ces dernières années des évolutions positives sur les salaires (prime de feu, CNRACL, point d'indice) ont bénéficié principalement aux SPP.

Autonome fait part de la demande d'augmentation dégressive/catégorie de 300€/mois (moins l'augmentation du point d'indice) en partant des catégories C pour les PATS et de 150€/mois pour les SPPNO, justifiées par l'augmentation de nombreux facteurs de travail (polyvalence, compétences SSUAP, matériels, engins...).

Le SDMIS voit partir ses agent.e.s SPP et PATS, l'investissement important en capital humain et les compétences nous échapper. Le risque de dépendance des missions régaliennes au secteur privé est évoqué. Nous alertons sur la forte concurrence privé/public accentuée par l'inflation. Les agent.e.s du SDMIS sont pour leur très large majorité des passionné.e.s. l'outil fait remonter la demande d'offrir aux PATS C une véritable reconnaissance de leur engagement quotidien en privilégiant la couverture des besoins en postes B par l'évolution interne (GEPEC) de l'avancement au choix. Cela en conservant l'évolution dans la grille avec les ratios à 100%. Nous l'informons de certaines pratiques managériales en vigueur dans les services du SDMIS. Un management par la peur plusieurs fois dénoncé et la faible participation et prise en compte des agent.e.s.

Il est conscient des tensions sur les salaires des PATS les plus impacté, notamment pour la catégorie C qui subissent les conséquences générales de l'inflation sur l'économie du pays. Le DDMSIS est aussi conscient de la difficulté et de la réalité du terrain, vieillesse à domicile, paupérisation, violences...) qu'affrontent les sapeurs-pompiers. La difficulté aujourd'hui est de trouver les sommes nécessaires auprès de nos élu.e.s.

# LOI MATRAS PERSPECTIVES DE FINANCEMENTS

Le lien :

<https://www.syndicatautonomesdmis.com/perspectives-economiques/>

## Loi matras et financement :

Vos représentant.e.s Autonome présentent le projet global basé sur le financement interministériel intérieur/santé permis par la loi MATRAS. En effet, le SSUAP/AMU représentent plus de 80% de l'activité des sapeurs-pompiers. Près de la moitié des départs sont ordonnés par l'hôpital. 100% des interventions sont sous commandement/régulation médicale. Le cadre des missions d'urgence est précisé par les modifications apportées au CGCT. Nos bilans et scores de gravité clinique validés par le ministère de la santé codifient les urgences de critiques à non critiques. Dès lors le financement par le budget de l'ONDAM (objectif national des dépenses d'assurance maladie) sur la part transport de personnes est justifié. Notre collectivité peut-elle encore supporter seule le coût des missions et prolongement de missions hors du cadre réglementaire ?

Les élu.e.s ont l'opportunité de saisir un financement direct par dilution et les SPPNO d'appliquer la loi MATRAS sur 60% des interventions SSUAP.

L'accent est également porté sur la possibilité d'actionner un autre levier économique, le fléchage interne. Par manque de temps, nous renvoyons vers le dossier perspectives économiques présenté sur la plateformeWEB.

A l'écoute et intéressé, conscient et pragmatique vis à vis de la loi MATRAS et ses décrets d'application, qui sont des sujets au cœur de l'actualité. Le DDMSIS est transparent, "si il y a la possibilité de récupérer des fonds, il le fera".

# UN ÉCHANGE SAIN, DES BASES SAINES, *LE MOT DU PRÉSIDENT* LE TERREAU DU NÉOSYNDICALISME

“

Aucun a priori, motivé seulement par l'envie et le besoin de travailler tous unis pour améliorer notre service public et les conditions de celles et ceux qui le rende avec passion au quotidien

”

GO.



Cohésion travail d'équipe

# ENGAGÉ À VOS CÔTÉS RÉUSSIR ENSEMBLE



Nous remercions le DDMSIS qui a comme la DDMA tenu à rencontrer les agent.e.s et les organisations syndicales. Cette démarche permet d'installer un climat de confiance et de poser des bases de travail saines. Il faut avant tout prendre en compte l'humain, les personnalités et les objectifs de chacun. Le Syndicat Autonome SDMSIS69 SPP-PATS est unique en France, de par son fonctionnement, le respect de la norme conçue par SPP, la Responsabilité GLOBALE et ses méthodes utilisées dans le cadre du dialogue interne. Il s'agit d'un type de syndicalisme innovant, amélioratif, moderne et réformiste. Apolitique et indépendant de l'échelon national, ce syndicat est un outil dédié à l'ensemble des agent.e.s du SDMSIS. Le changement de direction et la volonté des décideurs d'avancer collectivement, de ne pas ignorer les problématiques est le terreau indispensable au développement de ce nouveau type d'approche le NÉOsyndicalisme, le syndicat à l'état pur, des principes fondamentaux comme l'agent.e est l'expert.e dans son environnement PRO ou encore c'est à vous de décider à la majorité.

Dans un environnement complexe, toujours sous le joug des contraintes budgétaires et des crises économiques systémiques, nous développons une approche globale prenant en compte les facteurs de gestion et RSE. Faisons nous confiance, ayons confiance en l'avenir, SPP et PATS, élevons notre niveau d'exigence, vous exercez les plus beaux métiers du monde, ensemble unis pour protéger et défendre.

Je me joins à toute l'équipe Autonome, aux adhérent.e.s, sympathisant.e.s pour vous remercier de la confiance que vous nous donnez, la preuve qu'ensemble tous unis pour avancer, nous avons la capacité d'améliorer le service rendu et ses conditions d'exercice.