

# *CONTRIBUTIONS GROUPES DE TRAVAIL - PARTIE 1*

---

Préparation d'un accord cadre pluriannuel avec les partenaires sociaux représentatifs des SPP-PATS et les représentants des sapeurs-pompiers volontaires (CCDSPV-UDMSP)



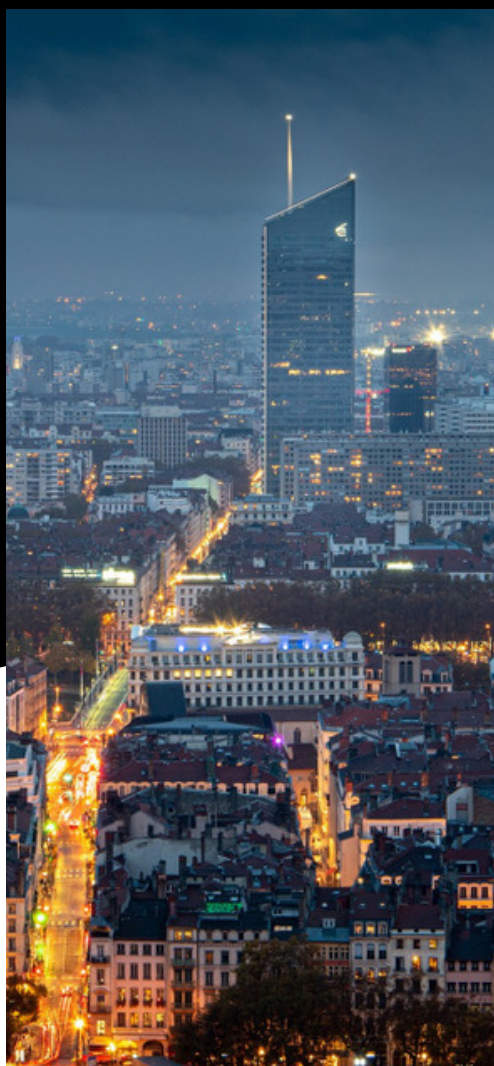
Version 4.2

---

Préparé par :  
L'équipe Autonome

Sur les contributions des :  
SPP et PATS

# CONTEXTE



Depuis ces 20 dernières années le SDMIS mène à bien de nombreuses transformations, cette structure est composée d'agents pour la grande majorité motivés, dynamiques et force de propositions. Malgré cela, depuis une dizaine d'années, la collectivité s'engage dans un modèle moins rigide, plus participatif, même si est ancré un système favorisant l'ultra-polyvalence et un haut taux de flexibilité. L'histoire récente du SDMIS a démontré la capacité des équipes à faire preuve d'initiatives positives et participatives pour le bon fonctionnement de l'institution et la qualité du service rendu.

Toute l'équipe Autonome se reconnaît dans ce modèle de gestion de projet où la participation de tous est souhaitée. La mise en place de groupes de travail pour traiter les enjeux majeurs à venir pour la collectivité est historique, il s'agit d'un signal extrêmement positif et fédérateur.

Au-delà des échanges et contributions des organisations professionnelles, nous réitérons le souhait qu'au terme de ce travail de collecte d'informations et de documents d'aide à la décision, les agents SPP et PATS du SDMIS puissent être consultés sur les propositions apportées par chacune des entités contributrices.

Retrouvez l'ensemble des informations et détails des démarches et dynamiques entreprises en un clic :

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



La direction met en place des groupes de travail. Ils font suite aux travaux réalisés jusqu'alors et aux demandes constantes des agents de terrain sur les enjeux majeurs impactant leur environnement professionnel :

**GT 1 - Organisation du travail**

**GT 2 - Parcours Pro et rémunération**

**GT 3 - Développement et fidélisation SPV**

**GT 4 - Schéma d'analyse et de couverture des risques**

**GT 5 - Formation et développement des compétences**

**GT 6 - Adhésion du personnel à l'identité du SDMIS**

CONTENU

# Responsables et participants aux projets :

1 - Régimes et temps de travail : Col. CHABERT.L / Lt.C CHOMETTE.R / Mr CALLIGARIS.F

Organisations syndicales :

- SUD = 4 / Avenir secours = 2 / CGT = 2

2 - Attractivité du SDMIS : Lt.C DREVET.D / Mr CALLIGARIS.F / Mme CHARDIN.M

Organisations syndicales :

- SUD = 4 / Avenir secours = 2 / CGT = 2

3 - Effectifs, fidélisation, management SPV : Col. DIDIER.L / Cdt. ABEILLON.A

Organisations syndicales = 0

- CCDSPV / SPV = 13

4 - SACR 2024 - 2028 : LT.C PONTET.S

Participants = ?

5 - Enjeux de formation et construction des compétences : Lt.C BELLERET.J / Lt.C BOUCHE.C

- Participants : administration = 6 / SUD = 4 / Avenir secours = 2 / CGT = 2 / SPV = 4

6 - Adhésion du personnel à l'identité du SDMIS : Mme MASSARDIER / Lt.C CHAMAGNE.C

- Participants : administration = 6 / SUD = 4 / Avenir secours = 2 / CGT = 2 / SPV = 4



***Au-delà des échanges et contributions des organisations professionnelles, nous réitérons le souhait qu'au terme du travail de collecte d'informations, de documents d'aide à la décision, de débats éventuels, les agents SPP et PATS du SDMIS puissent être consultés sur les propositions apportées par chacune des entités contributrices et informer les décideurs de leurs choix motivés éventuels.***

Ce document s'articule de la manière suivante, sur chaque grand sujet abordé par un groupe de travail, un constat, un bilan est porté sur les décennies précédentes, s'ensuit les différentes propositions établies en co-construction avec les agents.

Toute l'équipe vous remercie pour la prise en compte de ce document qui est la première partie de la contribution aux groupes de travail.

## CONSTAT

Une forte demande est exprimée par une large majorité de SPPNO en faveur d'évolutions positives sur les régimes et temps de travail. En effet, depuis 2009 et la possibilité donnée aux agents de passer sous le régime dérogatoire en 24h, cette demande apparaît dans les revendications des organisations syndicales de façon régulière :

- 2010 Délibération 24h CGT/SUD
- 2016 Mouvement menaces de blocage EuroFoot SUD/CGT
- 2018 Mouvement arrêts maladie FDL SUD/CGT
- 2021 Préavis SA

Les principales contraintes qui influencent les choix stratégiques de gestion en matière de régimes et temps de travail sont d'ordre :

- Financières
- Environnementales
- De santé, sécurité et qualité de vie en service
- En lien avec le volume horaire additionnel régime en 24h
- les risques juridiques et conformité, national et Européen
- Le taux de flexibilité (~26%) et ajustement (flux tendu)
- Accroissement constant de la demande de secours
- Risques majeurs (sanitaire; technologique, environnemental, attentat)

L'organisation professionnelle Autonome utilise une démarche labellisée RESET, traduit par la responsabilité économique, sociale/sociétale et environnementale. Ainsi que sur un large spectre de données factuelles pour étayer les propositions présentées par la suite :

- Analyses, enquêtes d'opinions auprès des cibles du projet
- Statistiques, données RH, financières, opérationnelles et organisationnelles (bilan social, RSU, CADA...)
- Analyse juridique auprès du service centrale (à l'échelon national) dédié (cumul de contraintes atypiques et jurisprudences nationales et Européennes)
- Analyse des organismes de santé auprès des professionnels, agents de la fonction publique territoriale (ANSES; INRS; Santé publique France; OMS...)



**[Clic pour accéder au dossier "Reporting Régimes de gardes"](#)**

**Du 1er janvier au 30 juin 2022, 40 SPPNO ont bénéficié du 12h cyclé (6mois) éco-mobilité/SSQVS au centre de secours de SAINT-PRIEST. L'arrêt de cette dynamique vertueuse repose sur une décision politique (Dixit CG. S.DELAIGUE)**

**RÉGIMES DE GARDE**  
**ÉTAT DES LIEUX**

**L. Organisation du travail (GT 1)**

Ce groupe de travail analysera l'organisation du travail des personnels salariés (sauteurs-pompiers professionnels et PATS) au regard des enjeux opérationnels et fonctionnels du SDMS pour les prochaines années. Ce travail est lié à celui de l'élaboration du SACR 2024.

Une réflexion sera également menée afin de proposer des mesures de souplesse et d'ajustement des régimes de travail existants au SDMS dans un souci permanent de maintenir une réponse opérationnelle et fonctionnelle agile et de qualité.

**LES RÉGIMES DE TRAVAIL ACTUELS**

*A ce jour :*

- 12h CIS - 100% acyclique
- 12h CTA - 100% cyclé - 10G12
- 12h + de 50 ans, 3G12 jour en semaine
- 24h CIS - 90 gardes avec 1JA/5ans
- Hébdos grades GFOR, + 40G12
- Hébdos sans gardes, reclassement

**DÉTAIL EN CENTRE DE SECOURS**

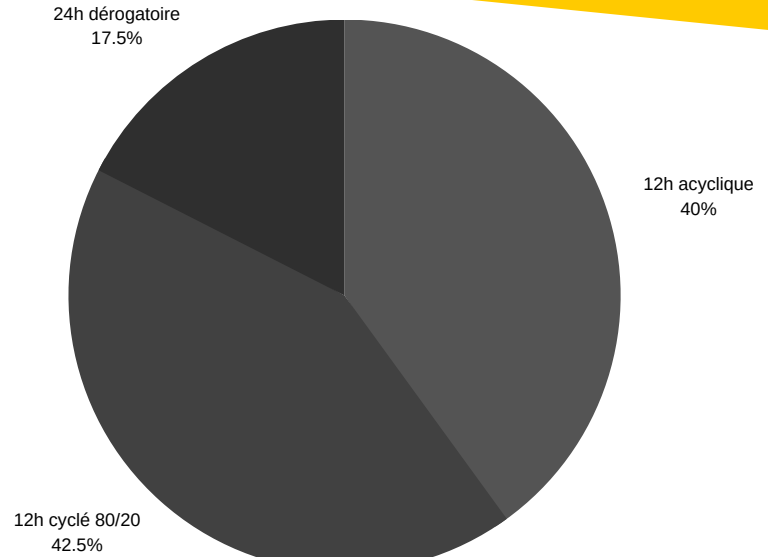
12h 100% acyclique	24h 90G 1JA/5ans
<b>700 SPPNO</b>	<b>300 SPPNO</b>

Deux grands principes doivent être maintenus :

- Il ne peut pas y avoir d'érosion du temps de travail par rapport à la quotité actuelle,
- Les variations et l'ajustement des effectifs en fonction des besoins du service (activité opérationnelle, formation, exercices), chaque jour et chaque nuit, dans le cadre d'une planification anticipée reste la règle.

**CONCLUSION ÉTAT DES LIEUX**

L'ajout d'un régime de garde en 12h cyclé à l'existant est possible. L'unique possibilité permettant de ne pas éroder le volume d'heure disponible aujourd'hui et d'offrir un régime en 24h plus attractif, évitant le transfert d'agents du 24h au 12h cyclé. Le taux de flexibilité apporté par le 12h 100% acyclique doit aussi être pris en compte.



**MISE EN PLACE 12H CYCLÉ ÉCOMOBILITÉ/SSQVS CS SAINT-PRIEST DU 1ER JANVIER AU 30 JUIN 2022**

## SOLUTIONS PROPOSÉES

Dans l'objectif de répondre à l'ensemble des besoins cités précédemment et aux préconisations présentes dans la lettre de mission destinées aux organisations professionnelles, il est ainsi proposé l'ajout à l'existant d'un :

- **Régime de droit commun en 12h comportant une part cyclée comptant pour 80% de la quotité de travail et 20% acyclique en réponse au besoin de flexibilité par attribution du service. Articulé de la manière suivante :**

**JN-RR-JN-RR - J ou N - RRR ce cycle est réparti sur 12 jours**

Ce régime a fait l'objet de deux protocoles d'accords en 2022, le premier avec l'autorité de gestion en lien avec la DGT pour la transmission des données nécessaires au respect des besoins du potentiel opérationnel journalier et autres facteurs organisationnels (POJ, CGO, GTT). Le second avec les agents donnant l'accord aux gestionnaires du projet pour toutes actions effectuées sur leurs plannings de gardes. Ce régime de garde en 12h a bénéficié d'une mise en place pendant 6 mois au CS SAINT-PRIEST du 1er janvier au 30 juin 2022. Ont participé au projet 39 agents soit 42.5% de l'effectif évoluant en gardes de 12h. A terme un travail conjoint deuxième trimestre 2022 Autonome - CGT SDMS aura permis le traitement et la planification de 2150 périodes de gardes sur ce laps de temps. L'arrêt et la non externalisation du projet au CS Meyzieu est dû au refus de la hiérarchie de proximité, puis au retrait de la donnée (tableaux de service garde) et la fin des échanges avec la DGT.

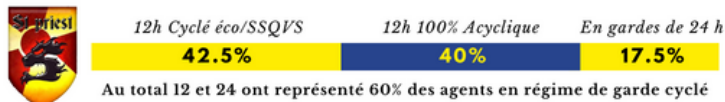
Néanmoins, un bilan supérieur aux attentes a été tiré de cette expérimentation. En effet, cela a permis de démontrer que l'implémentation du 12h partiellement cyclé Ecomobilité/SSQVS a répondu pleinement aux 6 axes améliorés posés comme objectifs au projet :

- Développement durable réduction des GES
- Gestion des risques santé et sanitaires (AT/AM)
- Réduction des impacts RPS et TSP
- Amélioration des facteurs SSQVS et pouvoir d'achat
- Réduction des contraintes de gestion et de planification
- Amélioration organisationnelle et services fonctionnels en centre



### DYNAMIQUE 2022 12H ÉCOMOBILITÉ-SSQVS

Au centre de secours de SAINT-PRIEST du 1er janvier 2022 au 31 juin 2022 un 12h cyclé à 80% a été mis en place. Comportant un cycle de travail étalé sur une période de 12 jours (JN-RR-JN-RR-J-RRR) et réparti en 4 équipes, ce régime a permis d'augmenter le taux de covoiturage de plus de 60%, de réduire la fatigue des agents, d'améliorer la qualité de vie en service et l'équilibre vie Pro/vie familiale (...)



**RÉGIMES DE GARDE**  
**PROPOSITIONS** **69**  
**TOUS UNIS POUR AVANCER**

La première proposition va aux organisations syndicales, qu'elles s'organisent pour vous demander votre avis. Utiliser Synergie serait une bonne chose : "Seul on avance, ensemble on va plus loin..."



### TOUJOURS SUR LES MÊMES BASES

Depuis 3 ans maintenant et la création du Syndicat AUTONOME SDMIS, nous n'avons cessé de porter les demandes du terrain. Nous avons accompagné les agents pour rendre réel le 12h cyclé écomobilité/SSQVS avec sa mise en place durant 6 mois. Conscient que seule une modification du régime en 24h (avec 5 semaines de congés/an) permet d'apporter l'équilibre suffisant pour que la direction accepte une évolution positive sur les régimes de garde, conscient également qu'il faut être unis pour obtenir une réponse positive aux demandes légitimes, voici les propositions simples que nous présentons au groupe de travail :

**1**

**12h - 80 cyclé et 20% acyclique**  
 JN-RR-JN-RR-J-RRR comportant des souhaits de non garde week-end et semaine comme actuellement

**2**

**Au choix un régime en 24h**  
 75G24h en 24/72 ou 65G24h + 20G12h Pour un total max avec formation de 1847h/an

**3**

**Une enquête d'opinions officielle**  
 Elaborée par la direction et les OS afin que chacun puisse s'exprimer sur ce sujet commun

# 12H CYCLÉ UNE FORTE DEMANDE

Le retour d'expérience sur cette mise en situation professionnelle est également supérieur aux attentes sur un ensemble de facteurs comme :

- Un taux de satisfaction des utilisateurs proche des 100%, malgré des contraintes techniques et le travail fourni par les équipes sur leur temps de repos
- Qu'il s'agisse des critères de santé, avec une meilleure récupération physique et psychologique sur temps de repos grâce au respect du cycle circadien. Des retours extrêmement positifs sur le plan organisationnel et/ou fonctionnel quant au suivi et à l'animation des services internes
- Ou encore sur le plan économique en luttant efficacement contre l'inflation galopante qui impacte négativement le pouvoir d'achat des agents. Ainsi le taux de co-voiturage (créations des équipes en fonction des secteurs géographiques de résidence) a augmenté de 60%. Une analyse du SCOP3 pourrait venir consolider l'impact positif sur le volume d'émission de gaz à effet de serre (GES) produit par la collectivité de ses trajets domicile/travail
- L'avis de la hiérarchie de proximité est lui aussi positif, tout comme les agents affectés au BGTT faisant remarquer que le nombre de demandes de changements a baissé, comme la charge de travail dédiée à la phase de "moulinage DGT" pourrait l'être

**Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive, simplement des principaux indicateurs qui mettent en évidence les bénéfices globaux apportés par l'ajout de ce type de régime de garde en 12h au SDMIS.**

# LE 24H UNE RÉPONSE D'ÉQUILIBRE

LA REPONSE SE TROUVE DANS L'AJOUT D'UN REGIME DE GARDE EN 24H PLUS ATTRACTIF POUR LES AGENTS CONCLUANT UN IMPACT POSITIF POUR LE SERVICE

Parallèlement et de manière factuelle, le risque principal lié à cette première proposition demeure l'abaissement du volume horaire de gardes postées disponible, potentiellement provoqué par une fuite des agents actuellement sous le régime dérogatoire cyclé de 24h vers un régime cyclé en 12h. Il est donc indispensable d'apporter un équilibre et une réponse à ce risque. La réponse se trouve dans l'ajout d'un régime de garde en 24h plus attractif pour les agents avec un impact positif pour le service. Cette incitation passe par un abaissement significatif du volume d'heure annuel fourni par les agents et une augmentation proportionnelle au nouveau régime en gardes de 24h.

Plusieurs avantages convergent en faveur de cette réduction du temps de travail. En préambule, il faut situer les gains pour le service, avec la disparition du risque juridique inhérent à la dérogation (2003 - 88/CE, repos compensateurs...), ensuite la vision à long terme pour la collectivité avec la notion de durabilité des effectifs et la conservation des investissements en capital humain, ou encore la stabilité des relations sociales avec les agents et l'adhésion du plus grand nombre aux politiques de gestion du modèle social du SDMIS.

**Il est ainsi proposé deux régimes en gardes de 24h comptabilisant chacun 1847h/an/agent pour un volume horaire de 39h/semaine/agent :**

- Un régime en 24h à 75 G24 + 47h de formation/SV
- Un régime en 24h à 65 G24 + 20 G12 + 47h de formation/SV

Ne disposant pas des données suffisantes au titre de l'année 2022 échue et 2023 en cours, sur le nombre d'agents qui disposent de gardes opérationnelles, de leur régime respectif ainsi que de leur quotité de travail (80%,50% ...).

Les projections se basent sur les années précédentes où l'information était à notre disposition. Ainsi nous constatons une légère augmentation du nombre d'agents basculant en 24h, les causes les plus fréquentes sont liées à l'augmentation du niveau général des prix, mais plus particulièrement celui de l'immobilier poussant les fonctionnaires à l'exode urbaine, conjointement, les dépenses en carburant dédiées aux trajets domicile/travail se voient réduites en cycle de 24h. Contrairement au 12h actuel, 100% acyclique et aléatoire, le régime dérogatoire propose un nombre de trajet inférieur et une pleine capacité à utiliser le covoiturage. La deuxième augmentation du nombre d'agents en gardes de 24h est liée au recrutement de SPPNO suivant les accords signés en 2018 sur 50 postes de SPPNO/5 ans. Ainsi les données permettant d'ajuster les projections avancées sont :

- Nombre d'agents de catégorie C par quotité de travail
- Nombre d'agents en 24h par tranche de jour d'ancienneté (moins 1G24/5 ans)

# PROTOTYPAGE PLANIFICATION

01

12 heures cyclé écomobilité/SSQVS  
80% cyclé + 20% acyclique

02

24 heures 75 G24 + 40h FOR + 7h SV  
39h/semaine 1847h/an

03

24 heures 65 G24 + 20 G12 + 40h For + 7h SV  
39h/semaines 1847h/an

01

12 heures cyclé écomobilité/SSQVS  
80% cyclé + 20% acyclique

Année planifiée 2023

Date de contractualisation  
Planning valable jusqu'au 3 janvier 2024 inclus

	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Janvier	-	-	J	N	-	-	J	N	-	-	J	N	-	S	S	N	-	S	J	N	S	S	AR	AR	S	-	J	N	-	-	SV
Février	N	-	-	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	-	J	N	-	S	J	N	S	S	J	S	-	-	J	N	-	-	J	⊗	⊗	⊗
Mars	N	-	-	J	N	-	-	J	N	-	-	J	S	-	S	J	N	S	S	J	N	-	-	J	S	S	-	J	N	-	-
Avril	J	N	S	-	J	N	-	AR	S	CA	CA	CA	CA	CA	S	S	AR	AR	AR	AR	AR	AR	N	S	F	F	AR	AR	J	N	⊗
Mai	S	-	J	N	-	S	S	N	-	-	J	AR	S	S	J	N	-	-	J	N	-	-	J	S	-	-	J	N	-	-	J
Juin	N	-	-	J	AR	AR	AR	AR	AR	S	S	J	N	-	-	J	AR	S	S	J	N	-	-	J	N	-	-	J	N	-	⊗
Juillet	-	J	N	-	-	J	N	-	-	J	N	-	-	J	N	-	-	J	N	-	-	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA
Août	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	N	-	-	J	N	-	-	J	N	-	-	J	N	-	-	J	N	-	-	J
Septembre	N	S	S	J	N	-	-	J	S	S	-	J	N	-	-	J	N	-	F	J	S	-	-	J	N	-	S	F	N	-	⊗
Octobre	-	J	N	-	-	J	S	S	S	J	AR	AR	AR	AR	N	-	-	J	N	-	-	J	N	-	S	J	F	S	S	J	N
Novembre	S	-	J	S	S	-	J	N	-	-	J	N	-	-	J	N	-	-	J	N	-	S	J	N	S	S	J	N	-	-	⊗
Décembre	J	N	-	-	J	N	-	-	J	N	-	-	J	N	S	S	S	N	-	S	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	N	-

Congés et temps de travail	Avenants	Gardes non indemnisées	Gardes indemnisées	Autres activités
Contrat : 1 607,00 h	Report heures sup A-1 :	Gardes 12J : 804,00 h	Gardes Jour : 0,00 h	Arrêt maladie : 0,00 h
Droit congés : 42,00 j	0 h	67,00 j	0,00 j	Formation : 40,00 h
Cumul congés planifiés : 42,00 j	Dépassement Horaire Valorisé : 0 h	Gardes 12N : 756,00 h	Gardes Nuit : 0,00 h	Hors Rang : 7,00 h
	0 h	63,00 j	0,00 j	AR : 176,00 h
Cumul travail et avenants dans le contrat : 1 607,00 h	Total avenants : 0 h	Total gardes : 1 560,00 h	Gardes Extérieures : 0,00 h	22,00 j
		130,00 j	0,00 j	
Cumul travail hors contrat : 0,00 h			Totals gardes : 0,00 h	
			0,00 j	

02

## 24 heures 75 G24 + 40h FOR + 7h SV 39h/semaine 1847h/an

Année planifiée 2023

Date de contractualisation  
Planning valable jusqu'au 3 janvier 2024 inclus

	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
Janvier	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	F	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	SV	
Février	-	-	-	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	⊗	⊗	⊗	
Mars	-	-	-	G	-	-	F	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	
Avril	G	-	-	-	G	-	-	AR	G	CA	CA	CA	CA	CA	-	-	AR	AR	AR	AR	AR	AR	-	-	G	-	AR	AR	G	-	⊗	
Mai	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	
Juin	-	-	-	G	-	AR	AR	AR	AR	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	AR	AR	G	-	-	-	G	-	-	⊗
Juillet	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	
Août	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	
Septembre	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	F	G	-	-	-	G	-	-	F	G	-	-	⊗	
Octobre	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	AR	AR	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	F	G	-	-	-	G	-	
Novembre	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	⊗	
Décembre	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	-	-	

Congés et temps de travail	Avenants	Gardes non indemnisées	Gardes indemnisées	Autres activités
Contrat : 1 607,00 h	Report heures sup A-1 :	Gardes 24h : 1 560,00 h	Gardes 24h : 0,00 h	Arrêt maladie : 0,00 h
Droit congés : 42,00 j	0 h	75,00 j	0,00 j	Formation : 40,00 h
Cumul congés planifiés : 42,00 j	Dépassement Horaire Valorisé : 0 h	Total gardes : 1 560,00 h	Gardes Extérieures : 0,00 h	Hors Rang : 7,00 h
Cumul travail et avenants dans le contrat : 1 607,00 h	Total avenants : 0 h	75,00 j	0,00 j	AR : 136,00 h
Cumul travail hors contrat : 0,00 h			Totals gardes : 0,00 h	17,00 j
			0,00 j	

03

## 24 heures 65 G24 + 20G12 + 40h For + 7h SV 39h/semaines 1847h/an

Année planifiée 2021

Date de contractualisation  
Planning valable jusqu'au 2 janvier 2022 inclus

	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Janvier	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	N	-	-	-	G	-	-	-	J	J	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G
Février	-	-	-	G	-	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	-	-	F	J	-	-	-	G	-	-	-	N	-	-	-	G	⊗	⊗	⊗
Mars	-	-	-	G	-	-	-	N	-	-	F	J	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-
Avril	G	-	-	-	G	-	-	-	G	CA	CA	CA	CA	CA	-	-	G	-	-	-	N	-	-	-	G	-	-	-	G	-	⊗
Mai	-	-	G	-	-	F	J	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	N	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G
Juin	-	-	-	G	-	-	-	N	N	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	⊗
Juillet	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA
Août	CA	CA	CA	CA	CA	CA	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G
Septembre	-	-	-	G	-	-	-	J	J	-	-	G	-	-	J	N	-	-	-	J	F	-	-	G	-	-	-	G	-	-	⊗
Octobre	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	N	-	-	F	J	-	-	-	G	-	-	-	G	-
Novembre	-	-	N	-	SV	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	⊗
Décembre	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	-	-	-

Congés et temps de travail	Avenants	Gardes non indemnisées	Gardes indemnisées	Autres activités
Contrat : 1 607,00 h	Report heures sup A-1 :	Gardes 24h : 1 320,00 h	Gardes Jour : 0,00 h	Arrêt maladie : 0,00 h
Droit congés : 42,00 j	0 h	65,00 j	0,00 j	Formation : 40,00 h
Congés planifiés : 42,00 j	Dépassement Horaire Valorisé : 0 h	Gardes 12J : 120,00 h	Gardes Nuit : 0,00 h	Hors Rang : 7,00 h
Cumul travail et avenants dans le contrat : 1 607,00 h	Total avenants : 0 h	10,00 j	0,00 j	
Cumul travail hors contrat : 0,00 h		Gardes 12N : 120,00 h	Gardes Extérieures : 0,00 h	
		10,00 j	0,00 j	
		1er semestre : 936,00 h	Totals gardes : 0,00 h	
		2ème semestre : 911,00 h	0,00 j	



## Année planifiée 2023

Date de contractualisation
Planning valable jusqu'au 3 janvier 2024 inclus

	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Janvier	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	F	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	SV
Février	-	-	-	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	-	G	-	-	G	G	-	-	-	-	G	-	-	G	-	-	-	-	-	-	-
Mars	-	-	-	G	-	-	F	G	-	-	-	G	-	-	G	G	-	-	-	-	G	-	-	G	-	-	-	-	-	-	-
Avril	G	-	-	-	G	-	-	AR	G	CA	CA	CA	CA	CA	-	-	AR	AR	AR	AR	AR	AR	-	-	G	-	AR	AR	G	-	-
Mai	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	-	G	-	-	G	-	-	-	-	G	-	-	G
Juin	-	-	-	G	-	AR	AR	AR	AR	-	-	G	-	-	G	G	-	-	-	-	G	-	AR	AR	G	-	-	-	-	-	-
Juillet	-	G	-	-	-	-	G	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	-	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA
Août	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Septembre	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	F	G	-	-	-	G	-	-	-	F	G	-	-
Octobre	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	AR	AR	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	-	G	-	-	-	-
Novembre	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	-	-	-	-	-	G	-	-	-
Décembre	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	-	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	-

Congés et temps de travail		Avenants		Gardes non indemnisées		Gardes indemnisées		Autres activités	
Contrat :	1 607,00 h	Report heures sup A-1 :	0 h	Gardes 24h :	1 560,00 h	Gardes 24h :	0,00 h	Arrêt maladie :	0,00 h
Droit congés :	42,00 j	Dépassement Horaire Valorisé :	0 h	Total gardes :	75,00 j	Totals gardes :	0,00 h	Formation :	40,00 h
Cumul congés planifiés :	42,00 j	Total avenants :	0 h	Gardes Extérieures :	1 560,00 h		0,00 h	Hors Rang :	7,00 h
Cumul travail et avenants dans le contrat :	1 607,00 h				75,00 j		0,00 j	AR :	136,00 h
Cumul travail hors contrat	0,00 h						0,00 h		17,00 j

## Année planifiée 2021

Date de contractualisation
Planning valable jusqu'au 2 janvier 2022 inclus

	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31					
Janvier	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	N	-	-	-	G	-	-	-	J	J	-	-	G	-	-	G	-	-	-	-	G					
Février	-	-	-	G	-	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	-	-	F	J	-	-	-	G	-	-	-	N	-	-	-	G	-	-	-	-				
Mars	-	-	-	G	-	-	-	N	-	-	F	J	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	-	-	-	-	G	-	-	-	-				
Avril	G	-	-	-	G	-	-	-	G	CA	CA	CA	CA	CA	-	-	G	-	-	-	N	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	-			
Mai	-	-	G	-	-	F	J	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	N	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	-	-	-			
Juin	-	-	-	G	-	-	-	N	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	-	-	-		
Juillet	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	
Août	CA	CA	CA	CA	CA	CA	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Septembre	-	-	-	G	-	-	-	J	J	-	-	G	-	-	J	N	-	-	-	J	F	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	-	-	-	-	-
Octobre	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	N	-	-	F	J	-	-	-	G	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Novembre	-	-	N	-	SV	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Décembre	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	-	-	G	-	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	CA	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Congés et temps de travail	Avenants			Gardes non indemnisées			Gardes indemnisées			Autres activités		
	Report heures sup A-1 :	Gardes 24h :	Gardes 12J :	Gardes Jour :	Gardes Nuit :	Gardes Extérieures :	Arrêt maladie :	Formation :	Hors Rang :			
Contrat :	1 607,00 h	0 h	1 320,00 h	0,00 h	0,00 h	0,00 h	0,00 h	0,00 h	0,00 h	0,00 h	0,00 h	0,00 h
Droit congés :	42,00 j		65,00 j				0,00 j	0,00 j	40,00 h			40,00 h
Congés planifiés :	42,00 j		120,00 h				0,00 h	0,00 j	7,00 h			7,00 h
Cumul travail et avenants dans le contrat :	1 607,00 h		120,00 h				0,00 h	0,00 j				
Cumul travail hors contrat	0,00 h		936,00 h				0,00 h	0,00 j				
			911,00 h				0,00 h	0,00 j				

# GT.2 - ATTRACTIVITÉ DU SDMIS

## PARCOURS QUALIFIANT, FIDÉLISATION ET POUVOIRS D'ACHAT

### CONSTAT

SAPEURS POMPIERS  
PROFESSIONNELS



PERSONNEL TECHNIQUE  
SPÉCIALISÉ



PERSONNEL  
ADMINISTRATIF



Au SDMIS, le "modèle culturel" en vigueur est basé sur "l'avancement social". Le parcours professionnel des agents reste majoritairement axé sur des facteurs économiques. La stratégie mise en place par la direction au début des années 2000 pour répondre au cadre réglementaire Européen en matière de temps de travail (2003/88 CE) et la départementalisation (1999), ont engendré une vague de recrutement de SPPNO très importante jusqu'en 2005. Les conséquences sur le parcours professionnel se sont aggravées au terme de la première refonte de la filière (2008-2019). Le choix proposé par la direction du SDMIS et accepté par les organisations syndicales (CGT/SUD) de nommer l'ensemble des sous-officiers titulaires des unités de valeurs CATE au grade d'adjudant sur une courte période de 5 ans a accentué le fait de décorrélérer le grade et la fonction. Sur le plan réglementaire, l'introduction des concours et examens d'entrée dans les fonctions de sous-officiers dans le grade de sergent CA1E<sup>2</sup> pousse à écourter les carrières des caporaux. Le nombre d'agents au grade d'adjudant porté en 2023 à 619 (CATE), alors que le besoin réel étant estimé entre 360 et 380 ancre le service dans ce modèle culturel. Structuellement l'avancement par concours/examen ou à la demande de l'agent (nomination au choix) demeure lié à une logique économique.

Parallèlement, les déficits de couverture des postes d'opérateurs CTA et de formateurs permanents au GFOR-EDM entrent en première considération par la hiérarchie dans les conditions d'avancement au grade d'adjudant, fixé pour 1/3 en 2020 lors des échanges et négociations sur les lignes directrices de gestion RH. Les 2/3 suivants étant répartis entre l'ancienneté et la manière de servir (sans définition précise). Les avis de vacances de postes présentés annuellement au SPPNO lors des mobilités ont affiché un nombre de postulants inférieur au besoin. En 2022 ce type de management a conduit le service à solliciter les hiérarchies de proximité dans l'objectif de trouver des postulants volontaires CA1E<sup>2</sup> remplissant les conditions de nomination au choix au 1er janvier de l'année N+1, moyennant l'effectivité de l'avancement au grade d'adjudant (indispensable pour délivrer les formations CATE par exemple).

Sur la qualité de l'utilisation des emplois réels CA, plusieurs variables sont génératrices de RPS (sentiments de frustration, de peur, d'angoisse...). L'augmentation de salaire obtenue à travers l'avancement social, se trouve réduite par les problématiques inflationnistes d'une part et une importante proportion des agents pourra occuper réellement ces fonctions "à temps plein" qu'au bout de près de 10 ans dans le grade. Enfin, la filière SPP de catégorie C est unique hors des critères de conformité de la fonction publique. En effet, chaque catégorie d'emploi ne peut compter que 3 grades.

Une refonte de la filière est en cours de rédaction, la modification des emplois d'équipiers et chefs d'équipes C1 à C3 s'est déjà opérée, ainsi que l'introduction d'un concours de la fonction publique à l'entrée des emplois de sous-officiers, une anticipation locale semble indispensable dans l'objectif d'accompagner la collectivité et les agents au passage en catégorie B des grades de sous-officiers actuels, permettant ainsi de régulariser un pyramidage cohérent pour les générations futures et développer l'attractivité du métier de sapeur-pompier professionnel à vocation majoritairement opérationnelle.



UN AGENT PEUT "ÊTRE BON UN JOUR DANS UN CENTRE ET NE PLUS L'ÊTRE LE LENDEMAIN DANS UN AUTRE"



## MODÈLE ACTUEL

Néanmoins et malgré les inconvénients majeurs liés à la décorrélation grade/fonction avec :

- Un bas niveau d'utilisation, générateur de risques dû au manque d'expérience opérationnelle
- Une gestion rendue complexe avec la création de groupes de qualifications en fonction du centre d'affectation et du nombre d'adjudants qu'il compte. Un agent peut "être bon un jour dans un centre et ne plus l'être le lendemain dans un autre". Un écrasement fonction d'équipier et CA 1 équipe créant une forte frustration

Ce modèle d'avancement social dans le grade offre à la collectivité une flexibilité accrue, au-delà des besoins, une ultra polyvalence à moindre coût. Sur la partie rémunération hors avancement, force est de constater que la qualité du service rendu :

- A la population, au tissu économique local
  - Sur les enjeux environnementaux et technologiques
- est accompagnée par une montée en compétences sur un large spectre couvrant toutes les opérations de secours. Qu'il s'agisse des gestes SSUAP que le législateurs a décidé de mettre en place, des actions visant à protéger et défendre l'agglomération face à l'évolution rapide des conséquences liées au dérèglement climatique, les nouveaux vecteurs de transports "doux" source d'accidents graves et des véhicules à énergies alternatives, l'augmentation de la population dans les aires urbaines et périphériques proches des bassins d'emplois, ou encore le vieillissement de la population et sa paupérisation, cela demande aux sapeurs-pompiers toujours plus de rigueur et de technicité qu'il souhaitent voir valorisé financièrement.

# GT - 2 SOLUTIONS PROPOSÉES

## SPP

- Une communication auprès des agents sur les problématiques, enjeux majeur et connexes sur le modèle culturel actuel
- Une enquête d'opinion visant à connaître le niveau de compréhension sur les impacts réels à moyen et long terme de la décorrélation grade/fonction et des propositions des agents, principaux concernés.
- Consulter également les agents sur, comment rendre attractif les postes d'opérateurs CTA et formateurs permanents avec des éléments autres que l'avancement dans le grade
- Concernant les formateurs permanents, leur permettre de convertir jusqu'à 60 gardes par an leur volume d'heures annuelles
- La mise en place d'une analyse des besoins réels de la collectivité en termes de ressources humaines (SACR) et des compétences (de conduite, encadrement opérationnel et fonctionnel, de spécialité...)
- Abroger la définition du COS actuelle pour stipuler qu'à ancienneté dans le grade égale, que l'âge demeure le troisième critère après la date d'entrée dans la fonction publique/le Corps
- Proposer une chronologie claire et objective aux agents dès leur entrée dans la collectivité avec les différents parcours professionnels et besoins du service
- Anticiper sur le vieillissement, en exemple le bloc d'agents entrés dans le corps de 1995 à 2005 qui atteindra progressivement 55 ans de moyenne d'âge dans les 10 prochaines années, explication des dispositifs comme le congés pour raison opérationnelle, l'inventaire des postes de reclassement, accompagnement au reclassement...
- Rendre automatique la transmission de la fiche d'exposition aux CMR en direction des agents portés hors des cadres d'emploi pour départs à la retraite
- Sachant qu'au niveau national, l'indispensable et réglementaire refonte de la filière par le passage en catégorie B des grades de sous-officiers est en cours de négociation au niveau national. Par anticipation sur le plan local, depuis 2 ans une demande est portée auprès de la direction et de la DRH plus particulièrement pour la sécurisation du parcours professionnel, avec la mise en place d'une VAE collective, ainsi inscrire les agents dès l'obtention des qualifications de chef d'équipe sur le niveau BAC PRO filière prévention-sécurité. L'objectif étant la reconnaissance du cadre d'emploi des SPPNO

Sur le point rémunération et du pouvoir d'achat, plusieurs éléments sont à prendre en considération. Le sujet transversal reste le financement présenté dans le volet spécifique.

- la demande principale réside sur une évolution salariale proportionnelle à l'augmentation des compétences. Autonome affiche son soutien quant à l'application de la Loi MATRAS et de ses gestes et soins d'urgence. Une évolution de l'IAT à taux 8 est légitimée par l'augmentation des compétences sur le SSUAP et autres missions, cela au bénéfice de la qualité du service rendu
- Sonder les agents sur la possibilité d'annualiser et procéder à un dispatching des heures supplémentaires dédiées à l'opérationnel (IHTS) et à la dispense de formation (AR), tout en définissant un plafond annuel cumulé fixé à 3000€/an soit 250€/mois supplémentaires
- Revaloriser les activités définies par le service en AR, comme la formation à hauteur de 220€ brut soit 170€ net au lieu de 123€ actuellement

# GT - 2 SOLUTIONS PROPOSÉES PATS

- force est de constater que la pression sur les salaires par le secteur privé, crée une fuite des compétences hors de notre collectivité. L'enjeu majeur réside sur l'indépendance du SDMIS face au secteur privé gage de sécurité pour la continuité du service public. Depuis 2018, une revalorisation salariale est demandée par les agents de la filière ATS. Se basant sur les salaires moyens à compétences égales, le secteur privé offre une rémunération supérieure d'environ 280€/mois pour ces métiers indispensables au fonctionnement de notre collectivité. Une fois de plus l'IAT est une piste d'augmentation.
- Comme d'autres, exemple la Métropole de Lyon depuis 2019, a décidé de mettre en place une prime d'intéressement collectif reposant sur L'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, le décret n° 2012-624 du 3 mai 2012 pour la fonction publique territoriale
- Afin de reconnaître l'investissement collectif des agents
- Les jours pour congés fractionnés pourraient également au choix de l'agent ne pas être demandés, mais transformés en heures supplémentaires, élevant ainsi le niveau de rémunération et permettant au SDMIS de valoriser le travail.
- De manière plus générale, l'augmentation de la participation employeur jusqu'à 60% sur les titres restaurant exonérée de charges sociales pour le service présente un geste supplémentaire en faveur du maintien du niveau de vie face à l'inflation structurelle.
- Les dépenses liées aux transports pèsent fortement sur le pouvoir d'achat des agents. Deux propositions sont faites à cet égard par les agents. La première consiste à développer et promouvoir une organisation favorisant le covoiturage et l'utilisation des transports en commun. La seconde concerne les négociations avec la Métropole et la Région sur la gratuité des transports en commun, celle-ci se base sur le modèle de la Police Nationale, leurs agents bénéficient de cette gratuité en échange de disposer de primo intervenants qualifiés en cas de besoins. Il demeure constant statistiquement que sur ce point, les missions de secours d'urgence dédiées aux sapeurs-pompiers sont plus courantes que les missions de protection et maintien de l'ordre



# GT.3 - DÉVELOPPEMENT SPV

## FIDÉLISATION DE L'ENGAGEMENT CITOYEN : SPV/DOUBLE STATUT



ON N'A PAS BESOIN  
DE SUPER-HÉROS  
MAIS DE **JACQUELINE**

Le développement et la fidélisation des sapeurs-pompier volontaires concerne notre organisation pour plusieurs raisons. En effet, la complémentarité est constante dans le Rhône et la Métropole de Lyon, l'ensemble des centres de secours sont dits mixtes et plus de 40% des sapeurs-pompier professionnels sont volontaires. Par principe les SPP ne sont pas opposés à l'engagement citoyen et souhaitent au contraire protéger les personnes qui participent aux missions de secours aux côtés des professionnels. Nos élus font preuve de pragmatisme, le manque de sapeurs-pompier volontaires reste ciblé dans les débats législatifs aux zones rurales, où des inégalités en termes de services publics sont présentes et récurrentes. Depuis plusieurs années, la Métropole de Lyon adopte une stratégie de recrutement et de management de sapeurs-pompier volontaires en centres à départ immédiat tendant plus à répondre à une contrainte économique (contenir les dépenses de fonctionnement) qu'à une volonté de développer un engagement citoyen altruiste et sans logique financière

## PROTÉGER LES ÉQUIPES DE TERRAIN

Hervé - 47 ans,  
sapeur-pompier volontaire  
au centre de secours  
de Rochefort-sur-Loire

**IDÉE REÇUE N°2**

**APRÈS 40 ANS  
ON EST "TROP VIEUX"  
POUR SAUVER DES VIES**

POMPIER VOLONTAIRE, ON A TOUS UNE VRAIE RAISON DE S'ENGAGER

POUR PLUS D'INFORMATION :  
CONTACTEZ PAR MAIL LE CHEF DE CENTRE DE POUJANCÉ OU SON ADJOINT  
anthony.theard@sdis49.fr | nicolas.ferrand@sdis49.fr

Emma  
Étudiante et  
sapeur-pompier  
volontaire

**ON N'A PAS BESOIN  
DE SUPER-HÉROS  
MAIS DE **EMMA****

Rejoignez les sapeurs-pompier volontaires

PLUS D'INFOS SUR  
[WWW.SDIS63.FR](http://WWW.SDIS63.FR)

# NOUS RECRUTONS DIFFÉREMMENT

ENGAGEMENT DIFFÉRENCIÉ

ENVIE de  
devenir SAPEUR-POMPIER  
VOLONTAIRE  
SANS  
ÊTRE POUJANCÉ À L'INCRASSÉ

LES SAPEURS-POMPIERS  
DE LA HAUTE-VIENNE  
PROPOSENT UN ENGAGEMENT  
DIFFÉRENCIÉ (DISPONIBLE À TOUTE POSITION)  
(DISPONIBLE EN JOURNÉE)  
DE DEVENIR SAPEUR-POMPIER  
VOLONTAIRE EXERCANT UNIQUEMENT  
LES MISSIONS DE SECOURS

Plus de renseignements au 05 05 27 80 00  
et dans tous les centres de secours de la  
Haute-Vienne

[www.sdis63.fr](http://www.sdis63.fr)

# OBJECTIFS

Une problématique majeure s'impose au service départemental et métropolitain d'incendie et de secours, aux sapeurs-pompiers volontaires et professionnels, il s'agit du repos de sécurité pour celles et ceux qui évoluent en gardes postées. L'autorité de gestion a la responsabilité de protéger et d'informer sur la problématique assurantielle en cas d'accident. Celle-ci n'est pas prise en compte par le service et laisse planer un risque juridique lourd tant pour le SDMIS qu'aux sapeurs-pompiers de manière générale. Parallèlement, l'accroissement constant de la demande de secours conduit à des pratiques managériales incompatibles avec l'engagement citoyen. Dans les centres à départ immédiat, il est exigé des quotas de disponibilités sous peine de sanctions, traduites par une marginalisation des sapeurs-pompiers volontaires qui ne satisfont pas aux exigences du service, refus de formations, non-inscription sur les plannings de gardes postées... Ce type de management ne contribue pas à fidéliser les agents sous statut volontaire. D'autre part, la sollicitation grandissante des centres à départ différé (astreinte) nécessite des choix de la part de la direction. Il est proposé face à ce constat :

01

De protéger les équipes mixtes opérationnelles et plus particulièrement le service et les sapeurs-pompiers volontaires en inscrivant dans le règlement intérieur que chaque sapeur-pompier quelque soit son statut est responsable quant au respect du repos de sécurité avant et après une garde postée

02

Augmenter la flexibilité en centre à départ immédiat, permettre aux SPV de prendre des gardes sur des créneaux horaires séquencés sur 3 tranches de 4 heures en journée. Cet effectif viendrait en supplément du CGO construit à 100% par des SPP et permettrait ainsi de dédier ce surplus sur les engins incendies. Un double avantage consiste augmenter le respect des repos de sécurité et permettre aux SPP de constituer des groupes INC

03

Analyser l'activité opérationnelle des centres à départ différé afin d'ouvrir deux choix possibles dans l'objectif d'absorber la pression opérationnelle sur ces centres. Le premier consiste à fixer un seuil de professionnalisation, les centres de secours au-delà de 1000 sorties d'engins/an pourrait se voir affecter un effectif de sapeurs-pompiers professionnels. Le second vise un découpage sectoriel et l'augmentation des effectifs professionnels dans les centres à départ immédiat en secteur proximité.

04

Evaluer les politiques managériales dans la gestion des agents sapeurs-pompiers volontaires, analyser la fréquence des accidents domicile/centre, les délais d'acheminement des équipes et interdire les quotas d'heures en astreinte (AEC/AOR)

SDMIS  
SAPEURS-POMPIERS

Vous avez parfois besoin de nous  
Nous aurons toujours besoin de vous

Devenez  
**SAPEUR-POMPIER  
VOLONTAIRE**

Casernes de Couzon-au-Mont-d'Or  
2, rue Aristide Briand - 69270 Couzon-au-Mont-d'Or  
ct.couzon@sdmis.fr

www.sdmis.fr

SERVICE DÉPARTEMENTAL-MÉTROPOLITAIN D'INCENDIE ET DE SECOURS

# GT.4 - SDMACR

## SCHÉMA D'ANALYSE ET DE COUVERTURE DES RISQUES

### CONSTAT



**Sur le plan opérationnel, la consommation de services de secours d'urgence sanitaire est en forte augmentation sur les 15 dernières années**



L'histoire et la construction du SACR au SDMIS est particulière. La base du SACR 2017 est fondée sur celui de 2006, un travail d'analyse effectué en 2015. Plusieurs facteurs déterminants ont conduit à élaborer un schéma d'analyse plutôt qu'un SACR. D'abord il faut prendre en compte les \*crises économiques systémiques et régulières que traverse notre pays depuis l'an 2000, la bulle internet, attentat 2001, 2008 crise des "Subprimes", 2010 crise de la dette, 2015 krach boursier sur le marché asiatique, 2018 mouvement social lié à l'inflation, 2020 crise économique du coronavirus, 2022 crise énergétique. Ces crises guident les choix de politiques économiques dans un objectif de réduction de la dette publique. Ces éléments impactent fortement et durablement les services publics comme celui dédié à l'urgence assuré par le SDMIS. Le terme "contraintes budgétaires" est d'ailleurs régulièrement invoqué par les différents élus en responsabilité. A chaque niveau de responsabilité, Métropolitain, Départemental ou Régionale, l'objectif principal demeure le développement du territoire par l'attractivité. Les offres : d'emplois, d'accessibilité (transports), de santé, d'éducation et d'offres culturelles font de l'agglomération lyonnaise le deuxième pôle urbain de France. Pour ce qui est de \*\*l'attractivité, il est notable de constater une augmentation nette (toutes typologies de transports hors communs) de plus de 9%, de 6% de la population dont 4.5% en termes de densité. Face à cela, les évolutions que nous avons constatées sont une baisse significative de 25% d'équivalent temps plein des SPPNO pour une augmentation de 30% des sorties d'engins (source statistique SDIS69/SDMIS 2008 - 2021, doc. RH CADA 2021), la création de 3 centres à départ immédiat entre 2010 et 2014 bientôt 4 avec le centre de Vaulx-en-Velin. Parallèlement, pour accompagner ces évolutions, le budget du SDMIS évolue en moyenne de 1.6% cumulé de 2015 à aujourd'hui. Sur le plan opérationnel, la consommation de services de secours d'urgence sanitaire (\*\*40% sur demande du CRR15) est en forte augmentation sur les 15 dernières années. Pour faire face à la croissance de la demande, des évolutions frappantes sont constatées, l'introduction d'un VSAV supplémentaire dans chaque centre à départ immédiat et pour la majorité d'entre eux une activation H24. Cette évolution augmente significativement la multi-affectation et accroît proportionnellement l'ultra-polyvalence des agents. Cela impacte aussi la réponse opérationnelle des moyens spécifiques du risque courant (INC, MEA, SR, PRE/DIV) et des spécialités. Abordant une posture opposée à l'ultra-polyvalence, la possibilité donnée aux sapeurs-pompiers de n'exercer que des missions SSUAP appelé engagement différencié, affiche une volonté de répondre à l'augmentation de la demande de missions de secours sanitaires.

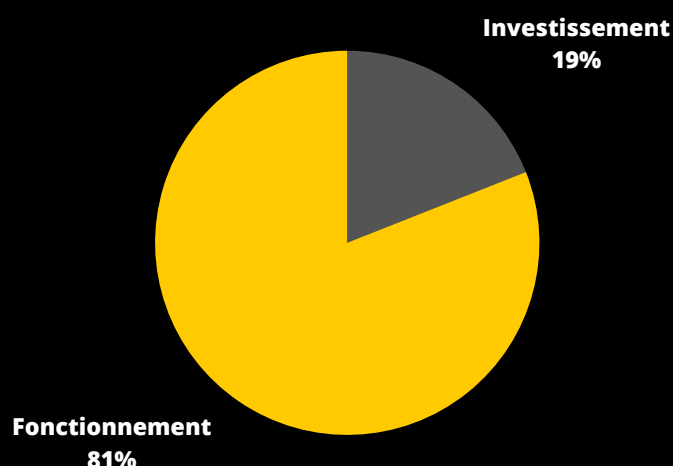


***RECENSE LES RISQUES AFFECTANT LE  
TERRITOIRE ET DÉTERMINE LES  
OBJECTIFS DE COUVERTURE POUR UNE  
MEILLEURE EFFICACITÉ DU SERVICE  
RENDU À LA POPULATION***

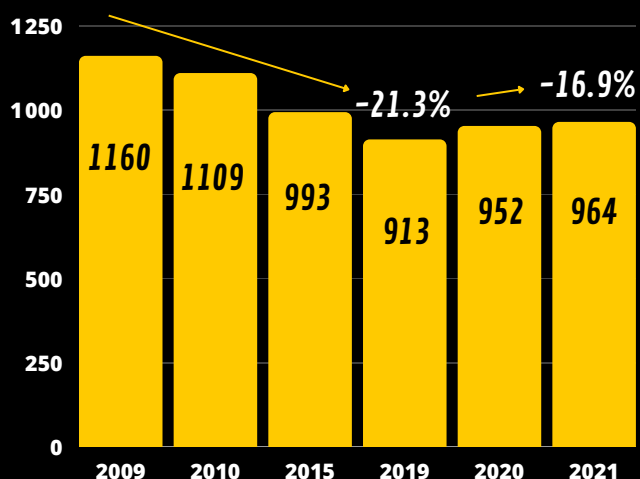
Le corps des sapeurs-pompiers de Lyon a connu deux schémas, le premier édicté en 2006, puis un second en 2017. Nous pouvons constater que 11 ans séparent la publication de ces deux documents réglementaires. En 2015 la Loi ouvrant le statut particulier des métropoles et par là, la modification du financement des SDIS et le partage des responsabilités en fonction des contributions budgétaires. Le schéma devient Départemental et Métropolitain.



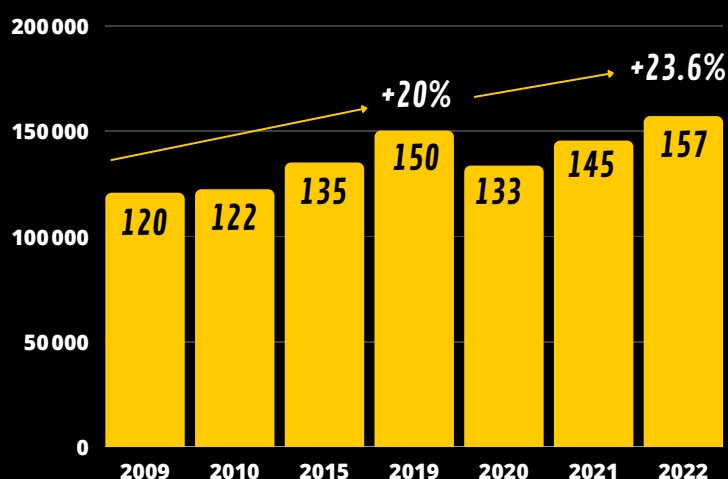
## Répartition budget 2022



### SPPNO - Evolution équivalent temps plein



### Evolution sorties d'engins (en milliers)

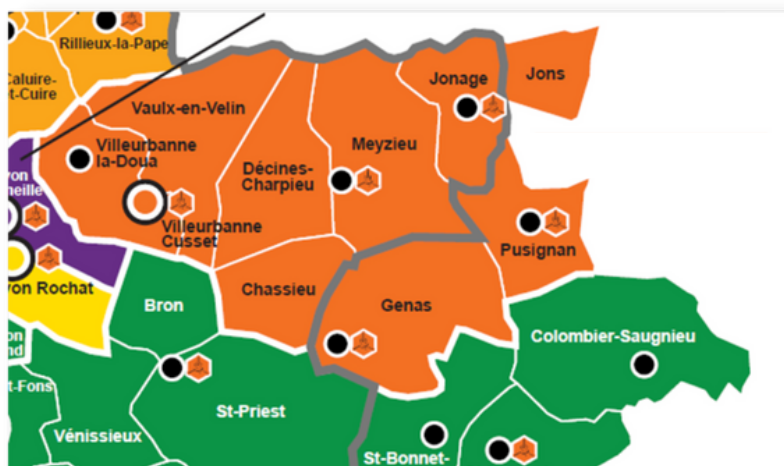


A noter, que la part du budget consacrée à l'investissement est importante mais stable, cela se traduit par un haut niveau qualitatif et quantitatif des engins et matériels de manière générale. Mais sur le plan des moyens humains, une culture d'optimisation et d'ultra-polyvalence démontre un fonctionnant à flux tendu. La collectivité pour répondre aux contraintes budgétaires tout en faisant face aux risques juridiques liés à la réponse opérationnelle, le préfet du Rhône a signé sur proposition du SDMIS un arrêté structurant irréaliste inclus dans le SDMACR 2017 (Ar.Pref 2012 181-0011) puis validé en instance à la majorité par les élus et le syndicat SUD SDMIS cette même année 2017. Ce document permet le regroupement de centres de secours en super centres. Si cet arrêté est viable et devrait être économe sur le plan administratif, il demeure irréaliste sur le plan opérationnel. En effet, cette dérive consiste à définir un effectif minimum par une interprétation (à l'époque) de l'article R 1424-39 du CGCT. Sur ce point, il s'agit bien d'une dérive qui est clairement identifiée, l'argumentation de certains députés pour justifier ces regroupements de centres de secours en unités territoriales et classer celles-ci par type est censée apporter une réponse à des problématiques rurales liées au manque de SPV, comme explicité lors des échanges parlementaires que nous évoquerons dans la deuxième partie des contributions apportées par notre organisation. Il sera alors également évoqué les difficultés opérationnelles liées aux déstabilisations de secteur de premier appel. Factuellement, nous pouvons constater qu'un effectif de 14 sapeurs-pompiers en départ immédiat (conformément au classement des centres de type A auparavant CSP) pour des regroupement de centres pouvant atteindre jusqu'à 11 CS pour plus de 25 300 sorties d'engins/an/CIS n'est pas atteignable. Si il était appliqué, cela provoquerait une rupture de la réponse opérationnelle du SDMIS. Il est juridiquement constant qu'une collectivité ne peut contenir dans ses documents réglementaires un arrêté structurant irréaliste.

# ARRÊTÉ PREFECTORAL 2012 181-0011 FIXANT LE CLASSEMENT DES CENTRES - 14 SP/CIS : IRRÉALISABLE

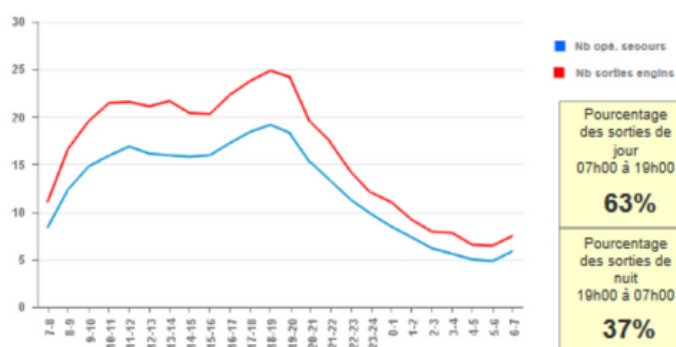
## CIS VILLERBANNE

- 4 centres à départ immédiat
- 2 centres à départ différé
- 25 369 sorties d'engins (SE) :
  - Soit au total **69,5 SE/24h**



- 43.8 sorties d'engins de jour
  - Soit 3,5 Sorties d'engins/heure
- 25.7 sorties d'engins de nuit
  - Soit 2.2 Sorties d'engins/heure

2.9 - Répartition de la moyenne horaire de l'activité sur les communes du Rhône et de la métropole de Lyo



## Répartition journalière sorties d'engins par familles

### Besoin réel moyen SP en fonction des taux d'interventions

(SSUAP, EPC, SR, DIV-INC-SPé)

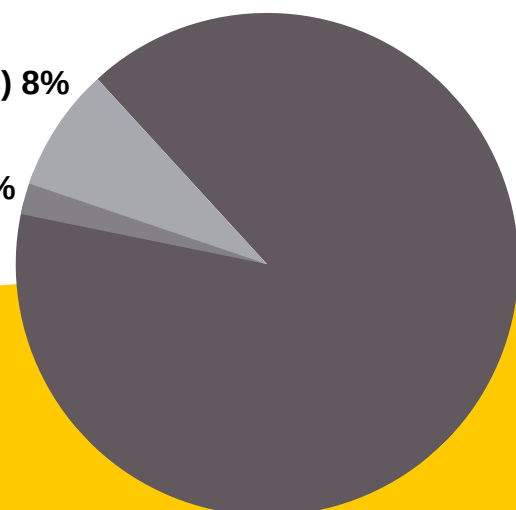


	SSUAP	EPC	SR, DIV-INC-SPé
<b>Jour</b>	39.5 118 SP	3.5 21 SP	1 4 SP
<b>Nuit</b>	23 69 SP	2 12 SP	0.5 2 SP

3 SP (SSUAP, EPC, SR, DIV)  
90%

6 SP  
(FPT INC) 8%

4 SP  
(Spécialités) 2%





## ***il semble exister un déséquilibre structurel défavorable aux emplois d'exécution dévoués aux missions de secours***

La principale variable d'ajustement budgétaire afin de contenir les dépenses du SDMIS, n'ont pas été de réduire les investissements des engins et matériels, ni sur ceux dédiés aux infrastructures (bail emphytéotique rénovation, construction de nouveaux bâtiments...), mais s'est principalement polarisé sur la réduction de l'effectif SPP. Réduction spécifiquement appliquée au SPPNO, dès 2009 la possibilité donnée aux agents de travailler sous le régime dérogatoire de 24h, a permis de manière temporaire d'augmenter le volume horaire disponible à l'opérationnel. S'en est suivi une politique RH visant l'arrêt des recrutements et la baisse des effectifs par le non remplacement des départs à la retraite et des ruptures conventionnelles.

Ainsi 160 postes équivalent temps plein ont disparu par le retour d'agents en régime dérogatoire vers le régime de droit commun (près de 600 SPPNO 24h en 2011, 280 en 2021). Parallèlement, les postes d'encadrement accusent une légère augmentation si l'on prend en compte le SSSM, ainsi un décrochage des postes d'exécution est constaté. Le SDMIS est composé de 1060 SPPNO, 256 SPPD (26 SSSM) et 4712 SPV/NO, selon la règle citée par l'Arrêté du 20 avril 2012 fixant le nombre maximum d'officiers de sapeurs-pompiers professionnels en fonctions dans les groupements des services départementaux d'incendie et de secours modifié Modifié par Arrêté du 26 janvier 2017 - art. 1 et l'article Article R1424-23-1 l'effectif de référence (ER) est fixé à 1060 SPPNO auquel s'ajoute la part SPV au maximum du double de l'effectif des SPP affectés à un poste d'exécution, donne 3180 ER.

Force est de constater que les officiers professionnels sont accompagnés des non-officiers en centre dans la gestion des effectifs SPV notamment en centres à départ immédiat et à travers les postes de C métiers. Nous pouvons constater que pour l'effectif professionnel le SDMIS dispose d'un SPPD pour 4.6 SPPNO et 1 SPPD pour 13 SPPNO + SPV-Officier et NO. Prenant en compte ces informations et faisant le parallèle avec la répartition du budget du SDMIS entre les dépenses pour missions opérationnelles et les activités administratives ou supports, il semble exister un déséquilibre structurel défavorable aux emplois d'exécution dévoués aux missions de secours.

# GT - 4 SOLUTIONS PROPOSÉES

Il est proposé pour l'élaboration du prochain schéma départemental et métropolitain d'analyse et de couverture des risques :

- **L'activation des VSAV3 seulement** lorsque le centre dispose d'une équipe de 3 SP en plus du cadre de gestion opérationnel
- **Le retrait de l'arrêté 2012 181 - 0011** Concernant le classement des centres, auparavant dénommés dans le CGCT CSP, CIS, CS, CPI (R 1424-39 CGCT)
- **Inscrire dans la couverture des risques les moyens humains en adéquation avec les besoins opérationnels**
- **L'abrogation de l'arrêté 2012 181 - 0010** CGO en faveur de l'application du classement des centres, sans regroupement de plusieurs centres à départ immédiat et selon les critères définis par le CGCT
- **Définir un seuil de professionnalisation des centres à départ différé** selon des indicateurs spécifiques comme le nombre de sorties d'engins, la sollicitation opérationnelle, nombre de départs incomplets, délai d'arrivée sur l'intervention avec l'engin primo intervenant adéquat, taux de rotation SPV (voir rapport IGA)
- **Intégrer de manière systématique le coût du sauvé**
- **Introduire une démarche simple** basée sur les travaux de l'IFRASEC en complément des méthodes d'élaboration du SDMACR proposée par la DGSCGC, incluant la résolution de l'équation suivante sous la forme générale  $f(R, M, D \& T)$ 
  1. Les risques **R** dont il faut assurer la couverture opérationnelle
  2. Les moyens opérationnels **M\*** permettant cette dernière
  3. Les délais d'intervention **D** au-delà desquels la mise en place des moyens opérationnels **M** ne permet plus d'assurer la couverture opérationnelle des risques **R** avec l'efficacité recherchée, et
  4. Les taux de réussite **T\*\*** à satisfaire.

\* **M** : Les moyens rassemblent les matériels, les hommes et les formations.

\*\* **T** : Les taux de réussite portent principalement sur les moyens opérationnels à engager et les délais d'intervention à ne pas dépasser. Il est admis que les réponses opérationnelles sont égalitaires si  $T > 90\%$ .



# GT 5 - FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

## CONSTAT

En moyenne le volume de formation annuel des SPPNO est de 80 heures, soit environ 11 jours par an. Ce volume d'heure est en partie alloué aux spécialités entre 16 et 40 heures, celles-ci se déroulent majoritairement dans les centres d'accueil des spécialités (formations décentralisées). Le volume d'heure restant se dispense au GFOR - EDM (les heures non effectuées en formation sont transformées en gardes). En complément des formations annuelles (FMPA), les sapeurs-pompiers évoluant en gardes postées effectuent des manœuvres et/ou théories journalières et participent aux manœuvres dites de sites.

“

***certaines formations pourraient être décentralisées dans leur centre respectif, hors effectif CGO, ils ne souhaitent pas que la part formation abaisse le POJ***

Hors FMPA et manœuvres de sites, les formations journalières ne sont pas toujours menées à termes en fonction de l'activité opérationnelle qui se veut aléatoire. De nombreux agents font remarquer que certaines formations pourraient être décentralisées dans leur centre respectif, hors effectif CGO, ils ne souhaitent pas que la part formation abaisse le POJ. Le plateau technique du GFOR - EDM dispose d'un très grand nombre de modules et d'outils permettant aux agents d'atteindre les objectifs fixés par le plan de formation et augmente sensiblement la qualité du service rendu en opération. Néanmoins, le nombre de formateurs permanents n'est pas suffisant, malgré l'implication des formateurs DGT qui interviennent en complémentarité sous statut d'activité rémunérée, apportent une réponse de qualité.





***En effet, l'accélération des innovations technologiques apportées par les constructeurs et le secteur industriel a une incidence importante sur le travail des agents***

La très large majorité de formateurs s'accordent à dire que la préparation, l'organisation et la tenue des stages est complexifiée par un manque de moyen humain.

Le projet pour l'implantation de caisson à feu est reçu de manière très positive par les équipes, sur ce point les agents estiment qu'un très grand nombre de mises en situation professionnelle peuvent être menées grâce à ce futur outil technique. En effet, il y a une dizaine d'années le pôle incendie à travers ses formateurs, en contact avec les communes mettant à disposition des locaux et bâtiments voués à la destruction permettait cet apport pédagogique indispensable aux équipes.



Les PATS constatent une fuite des agents vers le secteur privé. D'abord pour des raisons économiques et budgétaires, mais aussi parce que les PATS n'ont pas ou peu accès aux formations professionnalisantes et à une progression de carrière basée sur le développement des compétences. Des secteurs spécifiques sont plus durement impactés, les agents techniques notamment. En effet, l'accélération des innovations technologiques apportées par les constructeurs et le secteur industriel a une incidence importante sur le travail des agents. Les personnels administratifs ne sont pas épargnés par un manque d'accompagnement et de sollicitations visant l'augmentation de leur implication et de leurs compétences.



## CONSTAT

**“Le développement des critères SSQVS reste le levier le plus efficace pour atteindre cet objectif”**

A travers les projets EFQM (norme Efficience For Quality Management = “le management de l'excellence”) préparer l'avenir 2019 - 2023, une première approche a été initiée sur les valeurs partagées par les agents et le Corps départemental et métropolitain [Vidéo groupe EFQM - valeurs SDMIS](#) (QR code vote pour les valeurs) :

- 1 - Cohésion 6 - Interdisciplinarité
- 2 - Loyauté 7 - Performance
- 3 - Respect 8 - Efficacité
- 4 - Proximité 9 - Exemplarité
- 5 - Adaptabilité 10 - Tradition (...)

Au fil des échanges avec les agents, nous souhaitons partager avec le groupe de travail le constat ci-après. La très large majorité des agents est attachée à l'institution pour qui, ils/elles œuvrent au quotidien en rendant le service public attendu par les habitants. Ce groupe traite de l'adhésion du personnel à l'identité du SDMIS et les agents font une différence entre l'adhésion à ce qu'ils définissent comme la vie opérationnelle et de centre/service et l'adhésion aux politiques de direction. Ensuite, qu'ils soient SPP ou PATS, toutes et tous ressentent ce qu'ils décrivent comme de la fierté d'appartenir au SDMIS, entité reconnue pour protéger et défendre la deuxième agglomération de France



### **Les solutions proposées :**

résident essentiellement sur les points évoqués précédemment dans les autres sujets des groupes de travail. Un seul exemple parlant pourrait résumer une adhésion et un plus fort engagement de la part des salariés du SDMIS. En effet, le développement des critères SSQVS reste le levier le plus efficace pour atteindre cet objectif. En exemple, l'augmentation du nombre de SPP en régime de garde cyclé permettrait assurément de développer l'implication des agents dans les services et la vie des centres. Les refus constamment opposés à cette demande vertueuse sur le plan écologique sont aussi une source de frustration légitime. l'ancienne direction ayant un vécu particulier avait d'après les agents “une crainte face au vieux fantômes” des mouvements sociaux créés par le cycle. Le mouvement 2018 ne trouve pourtant pas de fondement de ce type, mais bien des demandes sur une évolution positive SSQVS. A ce jour le refus une nouvelle fois à cette demande semble être légitimé par une crainte de perte de volume horaire opérationnel. Conclusion, impliquer les agents à travers une politique SSQVS innovante et riche, développer les liens entre hiérarchie de proximité et agents, favoriser l'intelligence collective, la co-construction et l'amélioration continue reste un terreau favorable à l'adhésion à l'identité du SDMIS.

