SYNDICAT AUTONOME SPP-PATS
1re FORCE SYNDICALE
SYNDICAT AUTONOME
SPP - PATS SDMIS

Madame la présidente
du Conseil d'Administration du SDMIS
17 rue RABELAIS 69003 LYON

Lyon 7ème arrondissement, le lundi 26 février 2024

Réf : 2024_05 2602

Objet : Demande de réponses aux sujets abordés lors de l'entrevue (préavis de grève du 8 février au 31 mars 2024) avec Madame la DDMA et Monsieur le DRH que vous avez mandaté pour échanger avec notre organisation professionnelle.

Madame,

Voici notre courrier, comme convenu lors de l'entrevue du 12/02/24 organisée suite au dépôt du préavis de grève AUTONOME du 8 février au 31 mars 2024, en présence de Madame la directrice adjointe et de Monsieur le directeur des ressources humaines. En effet, nous vous écrivons afin de reprendre les éléments abordés, de les compléter et donner ceux qui n'auraient pas eu le temps d'être présentés afin d'obtenir les réponses à nos questions.

Reprenant le fil du préavis point par point, nous attendons un retour de votre part, conformément à l'engagement pris le jour de l'entrevue.

Temps de travail des SPP-PATS

Notre demande principale demeure sur la mise en place d'un régime de garde en 12h à 80% cyclé permettant :

- Une atténuation des perturbations du cycle circadien
- Une diminution du niveau d'exposition aux contaminants
- Une réduction du risque d'exposition aux agressions liées au phénomène de violences urbaines
- Une véritable politique visant la réduction des GES (scop3 trajets domicile/travail) par le soutien au covoiturage
- Une stabilité familiale et sociale pour les agents
- Une solution pérenne pour lutter contre les effets délétères liés à l'augmentation du coût de la vie

Vous avez clairement exprimé votre refus sur ce point, un choix non idéologique de conserver un régime de garde entièrement acyclique. Pour vous, il s'agit d'un choix pragmatique, la crainte réside sur le principe qu'un tel régime diminuerait le collège des agents en régime dérogatoire de 24h dont le surplus d'heure en garde est aujourd'hui vital au service, par rapport aux "contraintes budgétaires".

Le rapport de la CRC recommande au SDMIS d'abandonner le système des Jours d'Ancienneté (JA). La solution avancée est un régime mixte (que nous avons proposé sous une forme différente) pour les 12h basculant en 24h et un régime de 87 gardes pour les agents déjà en 24h. Cela signifie une à trois gardes supplémentaires pour 150 agents qui travaillent déjà jusqu'à 600h en plus pour l'institution à coût égal. Cela démontre une vision purement comptable par le service qui recherche un équilibre précaire d'ETP.

Cela signifie qu'au tiers environ des agents qui donnent déjà beaucoup, on en demande encore plus ! Des agents se sentent, de ce fait, déconsidérés et nous pensons que cela créera une perte de confiance et de motivation voire une perte de volume horaire s'ils décident de revenir au régime de droit commun.

Enfin, concernant les PATS, après plusieurs échanges avec la direction des ressources humaines et Monsieur le DDMSIS, sans aboutir, nous vous avons transmis un recours gracieux dans l'objectif que les agents en semaines à 4 jours ne récupèrent plus les jours fériés. Aujourd'hui nous n'avons reçu aucune réponse.

<u>Nos questions souhaitez vous la mise en place</u> :

- D'un régime de droit commun comprenant un minimum cyclé à 80% ?

☐ Oui
☐ Non
si non pourquoi

- D'un régime dérogatoire en 24h non mixte de 75 ?

☐ Oui
☐ Non
si non pourquoi :

- D'un régime en 4 jours sans récupération des jours fériés (abrogation de la délibération de 2005) ?

☐ Oui
☐ Non
si non pourquoi

Santé et sécurité en service

Ce volet comprend :

- L'accès aux données opérationnelles, aux dossiers individuels après numérisation via mon portail et les fiches de paie accessibles par l'utilisation d'un coffre fort numérique
- Le suivi Médical Post Professionnel (SMPP)
- La prévention médicale et opérationnelle.

En premier lieu, afin de réparer une injustice, face aux sapeurs-pompiers volontaires, nous demandons pour les SPP l'accès aux données opérationnelles via "Mon Portail". Ensuite, comme expliqué lors des nombreux courriers et entrevues, nous exigeons légitimement la mise en place du décret qui régit le SMPP auxquels les agents retraités ou en CRO du SDMIS ont droit car ils répondent à de multiples facteurs de risques tels que l'exposition «aux agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées», «à des températures extrêmes», «au travail de nuit, en gardes postées, horaires décalées, le travail acyclique» (…)

L'âge de départ à la retraite vient encore d'être repoussé, pour les sapeurs-pompiers comme pour la quasi-totalité des salariés. Nous ne nous étalons pas sur les différences de traitement au sein des Forces de Sécurité Intérieures (FSI), mais pour une profession qui démontre un niveau d'espérance de vie inférieur aux autres corps de métiers de la fonction publique territoriale, cela veut dire beaucoup. Alors si, au niveau local, rien ne peut être fait pour effacer cette injustice, au moins le service peut faire preuve de considération et de bienveillance à l'égard des agents ayant œuvrés auprès des administrés toute une carrière durant et appliquer le *Décret n° 2015-1438 du 5 novembre 2015*.

Les interrogations sur la mesure de l'exposition ne sont pas justifiées de par le nombre d'interventions, leurs aspects diurne ou nocturne, leur typologie incendie, secours routier, risque chimique (…) et déjà accessible en données non agrégées. Cela suffit à l'obtention de l'attestation d'exposition. Si le service désire être plus fin

dans l'analyse pour sa délivrance, vous ne pouvez ignorer qu'il est possible via des analyses biologiques de mesurer le taux de contamination d'un individu et donc confirmer la contamination. Si le service veut le mettre en place, nous saluerons cette démarche qui placerait le SDMIS comme exemple au niveau national.

Malheureusement, l'histoire récente nous montre que la maladie, notamment les cancers, n'attendent pas la retraite pour frapper. Des agents de tous âges sont régulièrement victimes de ce fléau. Pas besoin d'être Sapeur-Pompier professionnel ou personnel ATS pour être victime d'un cancer mais les statistiques démontrent à quel point nous représentons une population à risque. Le Ministre de l'Intérieur, interpellé sur le sujet dans l'hémicycle de l'Assemblée Nationale, s'est récemment déclaré favorable à l'élargissement de la liste des maladies reconnues maladies professionnelles chez les Sapeurs-Pompiers. En attendant que cela soit le cas et que l'étude épidémiologique promise aboutisse, nous souhaiterions qu'un dépistage via recherche des marqueurs sanguin spécifiques soit régulièrement réalisé chez les SPP, ainsi que les personnels ATS exposés (évolution en centre de secours, contact avec les tenues, matériels et engins souillés).

Enfin, même si un travail a déjà été fourni et auquel nous avons contribué avec les agents, nous pensons qu'il faut continuer à informer et sensibiliser sur les pratiques permettant d'atténuer au maximum les risques de contaminations. Nous insistons sur le fait que comme toutes techniques opérationnelles, ces pratiques doivent être évolutives et si un groupe de travail est créé sur le sujet, tous les agents doivent pouvoir contribuer car en tant qu'utilisateurs, leur expertise est primordiale.

<u>Nos questions, décidez vous</u> :

- D'octroyer l'accès à tous les agents aux données opérationnelles individuelles sur « Mon Portail » ?

☐ Oui
☐ Non
Si non pourquoi :

- L'application du décret sur le Suivi Médical Post Professionnel, se traduisant par l'information des droits aux agents et l'attribution de l'attestation d'exposition ?

☐ Oui
☐ Non
Si non pourquoi :

- Le dépistage précoce des pathologies graves ?

☐ Oui
☐ Non
Si non pourquoi

- Un travail continu sur les processus opérationnels afin de prévenir autant que possible les risques de contamination (Décontamination Opérationnelle Incendie - DécOPI) ?

☐ Oui
☐ Non
Si non pourquoi :

Recrutement - Reconnaissance - Financement

Au niveau du “protocole d’accord”, toute évolution à la hausse dans ces domaines est la bienvenue, néanmoins pour l’heure nous ne trouvons pas cela en adéquation avec les besoins opérationnels réels et la délibération en vigueur (-160 postes SPPNO). Les différents rapports institutionnels, comme celui de l’Inspection Générale de l’Administration (IGA), préconise :

- Un seuil de professionnalisation des centres de secours SPV au-delà de 800 interventions/an
- Un encadrement dans l’utilisation de la ressource volontaire, avec le respect des repos de sécurité (journaliers, hebdomadaires, mensuels et annuels) en centres à gardes postées
- Un financement interministériel de l’activité SSUAP - AMU et les requalifications systématiques des transports non urgents en carences

De plus, même si Monsieur le DRH nous affirme qu’une majorité d’agents est très satisfaite de cet accord (se basant sur un sondage extérieur sans contrôle de l’administration), pour notre part les retours sont différents et les collègues qualifient d’inférieure aux attentes, la politique de recrutement et les revalorisations de 0.5 pt d’IAT/an comme celles prévues pour certains collègues PATS de manière individuelle (échelonnées sur trois ans), avec pour objectifs :

- Un élargissement important de leurs compétences
- Des situations de travail en mode dégradé
- Une augmentation des sollicitations et des expositions (...)

Pour justifier la hauteur de ce protocole lors de l'entrevue, il a été avancé l'argument des contraintes budgétaires comme étant la raison évidente pour laquelle il ne peut y avoir plus.

Nous trouvons, toujours anormal que la Santé ne finance pas pour partie les Services d'Incendie et de Secours, que la collectivité reste inactive et subordonnée. Le SAMU est le commanditaire, il est le "patron" de bon nombre de nos interventions (80%) et transports. De plus l'ASUP va permettre d'économiser des départs SMUR, cela sans retombées financières pour les SIS ! Nous le disons depuis plusieurs années et il semblerait que nous ayons enfin de l'écho, mais ce chapitre ne se joue pas seulement à l'échelon national.

Relocalisons le débat ! Lors des présentations en casernes du protocole, les cadres rappellent que ces dernières années les salaires ont augmenté (IAT, Prime de Feu, Point d'Indice), ce qui impacte le budget.

Pour atténuer cet exposé quelque peu culpabilisateur, rappelons d'abord que sur le plan local et national les augmentations, de l'IAT, du point d'indice, de la prime de feu ont été au profit de tous les SPP et notamment aux agents ayant les salaires les plus élevés ! Ensuite, nous notons que parallèlement le service bénéficie d'un abaissement de charges de plusieurs millions d'euros :

- Nous souhaitons que ces sommes ainsi que l'éventuelle augmentation de la TSCA, soient intégralement réinvesties sur le capital humain
- Parallèlement que les exonérations TICPE, soient quant à elles dirigées vers le budget de fonctionnement hors personnel

Ensuite, comme vous nous l'avez rappelé, le budget du service est fonction de choix politiques. Nous le comprenons et réitérons notre position sur ce sujet "il s'agît de choix de la part de nos financeurs" qui fixent les priorités en termes d'investissements de l'argent public avec certaines conséquences connues sur le fonctionnement de notre institution dont ils sont responsables. Ces choix de politiques budgétaires doivent être assumés devant leurs administrés. Pour notre part, nous assumons pleinement que les services publics, en particulier le nôtre et

notamment en période de crises, qu'elles soient financières, sanitaires, climatiques, sociales ou sociétales méritent d'être priorisés. Nous sommes présents sur le terrain 365j/an, 24H/24 au soutien de la population et du tissu économique, avec une charge opérationnelle grandissante. Le Service d'Incendie et de Secours prend à son compte toujours plus de missions et continue de pallier aux lacunes des autres services. Nous notons qu'un engagement pluriannuel pour le SDMIS n'a pas été possible mais un plan d'un demi milliard d'euros sur 6 ans pour des pistes cyclables ne pose aucun problème (soit plus de 83 M€/an). Enfin, les Sénateurs se sont récemment octroyés une augmentation de 700€ mensuel. Interrogé sur le sujet, le Président du Sénat, Gérard LARCHÉ a répondu (BFMTV le 15/02/2024) : «… il faut aussi se dire que la vie politique, la vie démocratique ça a un coût …».

Force est de constater pour Mesdames et Messieurs les élus que Les Services Publics ont aussi un coût et que la santé, la sécurité des personnes, des biens, des animaux et de l'environnement méritent une augmentation de ressource.

<u>Nos questions, souhaitez vous</u> :

- En termes de recrutements, revoir le nombre d'emplois au-delà des 3 groupes types GCO N2 dans 3 centres et injection d'une dizaine de SPP dans le "Rhône Vert" (sur peut-être 3 ans) ?

☐ Oui
☐ Non
Si non pourquoi :

- Appliquer les recommandations de l'IGA et de la CRC sur l'encadrement volontariat par les seuils de professionnalisation et l'application des repos de sécurité pour les SPV ?

☐ Oui
☐ Non
Si non pourquoi :

- Revoir les décisions prises sur les augmentations salariales des SPPNO (IAT) et PATS (IFSI) ?

☐ Oui
☐ Non
Si non pourquoi :

- Définir un plan pluriannuel pour permettre à tous direction comme simples agents d'avoir légitimement un minimum de visibilité ?

☐ Oui
☐ Non
Si non pourquoi :

Protocole d'accord et discrimination syndicale

Comme nous l'avons exprimé lors de la rencontre du 12 février dernier, nous nous sentons volontairement et sans ménagement mis de côté au sein du dialogue social. A toutes nos tentatives de joindre les groupes de travail et de participer au dialogue social, vous nous avez opposé notre non représentativité au sein du CST. Malgré l'assurance de la DDMA et celle du DRH lors de l'entrevue, nous vous assurons qu'à ce jour, malgré nos recherches, nous ne trouvons pas trace au sein du CST du syndicat "Action Catégorie C".

Il n'apparaît ni sur le PV des élections ni sur les PV des commissions, seul le syndicat Avenir Secours est cité. Il est clair que nous n'avons trouvé nulle part de trace d'une liste commune Avenir Secours et Action Catégorie C puisqu'elle n'a jamais existé, bien que des membres de ce dernier soient présents et élus sur la liste unique du syndicat des cadres !

Par ailleurs, il nous a été répondu par Monsieur le DRH "Cela serait grave, car cela rendrait le protocole d'accords caduc". Madame de notre point de vue, la gravité n'est pas conditionnelle mais bien réelle. Une organisation syndicale non élue au CST a participé aux groupes de travail et signé un protocole d'accord !

De plus, dans les courriers, courriels et communications officielles du SDMIS (comme le mail envoyé par le DDMSIS au nom de la présidente le 5/02/2024), dans le même fichier se trouvent le protocole d'accord et la communication des organisations syndicales qui l'ont signé.

Cela reflète un parti pris qui nous choque, choque nos adhérents et sympathisants mais aussi tous ceux qui attendent une impartialité de notre institution vis-à-vis des organisations syndicales. Pour ces raisons, nous maintenons être victime de discrimination. Cette analyse est partagée par le service juridique de la Fédération AUTONOME qui, sans explications pertinentes en retour, souhaite prendre les mesures qui s'imposent.

Nos questions, consentez vous :

- A l'annulation du protocole d'accord pour les raisons précitées ?

☐ Oui
☐ Non
Si non pourquoi :

- Permettre l'accès aux groupes de travail à toutes les organisations professionnelles ?

☐ Oui
☐ Non
Si non pourquoi :

- Apporter la reconaissance du SDMIS d'une forme de discrimination envers le Syndicat Autonome SDMIS69 SPP-PATS et mettre fin à celle-ci ?

☐ Oui
☐ Non
Si non pourquoi :

Pour conclure, nous vous remercions de l'attention que vous nous aurez apportée et espérons avoir un retour dans les meilleurs délais comprenant des réponses concrètes sur les sujets que nous vous avons présentés.

Dans l'attente, nous restons à votre disposition pour tout échange, conscient qu'un dialogue social sain débute par une écoute et une compréhension mutuelle.

Nous vous adressons, Madame la présidente, nos plus sincères salutations.

Le Bureau :
Syndicat AUTONOME SDMIS69 SPP-PATS