



Elections professionnelles 2018

Cahier revendicatif

CGT SDMIS

1. OPERATIONNEL :

- Le SACR doit garantir un délai d'arrivée des secours équitables en temps et qualité pour tous les habitants de la Métropole de Lyon et du département du Rhône.
- La garde postée, le COS, l'encadrement des stages SPP et la gestion de la garde soient assurées uniquement par des SPP.
- Compte tenu des évolutions législatives et réglementaires (arrêt Matazck, notes DGSCGC, circulaires ministérielles), en aucun cas les SPV ne doivent être en mesure d'effectuer des gardes postées. Leur utilisation opérationnelle doit se faire sous le régime de l'alertable en complément.
- Armement systématique des engins en respectant :
 - ✓ 6 SP FPT
 - ✓ 4 SP VSAV
 - ✓ 3 SP ECHELLE
 - ✓ 3 SP SR
 - ✓ 3 SP VIDP
 - ✓ 2 SP VLR
- Possibilité pour chaque SP de pouvoir exercer sa spécialité régulièrement sur son temps de travail.
- Egalité de moyens pour toutes les spécialités du SDMIS.
- Les sapeurs-pompiers agressés doivent-être systématiquement relevés de la garde immédiatement.
- Les effectifs des centres de secours intervenant dans les zones sensibles doivent être renforcés et formés.



- Le temps de travail des sapeurs-pompiers exerçant dans les zones sensibles doit être réduit (32hrs/semaine, régime travail CTA).
- Les équipages des engins intervenants dans les zones dites sensibles doivent être complets et les SP mineurs interdits sur tous les départs.

2. RECRUTEMENT :

- Recrutement SPP/PATS uniquement sur concours.
- Retour aux effectifs 1370 SPPNO et 350 PATS en Equivalent Temps Plein (ETP).
- Recruter 7% d'effectif supplémentaire pour faire face à l'absentéisme.
- Transformation du volume d'IHTS et du volume horaire des activités accessoires en recrutement (1600 IHTS en 2017 = 10 embauches).
- Pour l'affectation directe des SPP en centre de Secours dès leur sortie de F.I ainsi que la lors de leur retour de disponibilité et de mutation.
- Tenir compte de l'engagement syndical
- 1 départ à la retraite = 1 recrutement



3. Rémunération et régime indemnitaire, pouvoir d'achat

- Primes au taux maximal pour tous.
- Revalorisation du Ticket RESTO à 12€ avec une participation de l'employeur au taux maximum.
- Attribution et maintien de la NBI à tous les INC2, ainsi qu'à tous les PATS pouvant en bénéficier.
- Attribution de la NBI quartier prioritaire de la politique de la ville (ex ZUS) à tous les agents du SDMIS pouvant en bénéficier
- Permettre à tous les SPP d'accéder à 2 primes de niveau 2 actives au sein de leur centre de secours.
- Intégrer toute les primes dans le traitement de base.
- La CGT continue son combat pour la suppression de la sur-cotisation pour la prime de feu à la CNRACL.

4. CARRIERES :

- Nomination de tous les INC2 au grade d'adjudants.
- Nomination de tous les caporaux ayant réussis le concours ou l'examen de sergent.
- Nomination aux grades supérieurs dès que les conditions sont remplies
- Ratios à 100% pour l'accès au grade supérieur pour tous les cadres d'emploi
- Organisation de concours et d'examens professionnels pour accéder au grade supérieur.
- Nomination de 100% des lauréats des concours et examens professionnels pour tous les cadres d'emploi.



- Transparence de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC).
- Etablissement de véritables fiches de postes.

5. CONDITIONS DE TRAVAIL :

La santé, la sécurité et les conditions de travail sont les axes primordiaux de nos revendications.

- Instauration d'une GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et compétences).
- Mobilité basée sur un avis de vacances de postes quantifiés.
- Arrêt des mutations arbitraires imposés par notre direction avec respect des règles (loi de 84 – Avis de la CAP nationale pour les catégorie B et A) qui désorganisent le service et démotivent les agents.
- Respect du plafond des 48 heures hebdomadaires, heures supplémentaires comprises (directive 2003/88/CE)
- Respect du repos de sécurité obligatoire quel que soit le statut.
- Contre les équipiers de renfort et les mobilités journalières dues au manque d'effectif et aux spécialités.
- Arrêt du management oligarchique de notre direction

Modulation du temps de travail des PATS

- Télétravail encadré pour les PATS en respectant le code du travail
- Aménagement des locaux et du temps de travail en fonction des conditions climatiques (canicule, tempêtes, phénomènes climatiques...)

6. TEMPS DE TRAVAIL :

Nous revendiquons pour chaque agent du SDMIS une heure pour une heure, un cycle de travail et une diminution du temps de travail pour tenir compte de la pénibilité.



Le temps de travail total des SPP doit englober toutes activités au sein du SDMIS

- Temps de travail maximal, englobant l'ensemble des activités :
1 607 h annuel
- Cycle de travail sur une base de 1487h/an pour les SPP
- Possibilité de moduler sa journée de travail pour les SPP hebdo et PATS
- Prise en compte du temps d'habillage et de déshabillage pour les emplois nécessitant une tenue de travail ou de protection.
- Attribution systématique des demandes de temps partiels.
- Deux jours de Congés payés en plus pour tous congés pris hors saison.
- Respect des 48h sur 7 jours glissants.
- Respecter le repos de sécurité entre deux gardes.
- Un repos de sécurité ne peut être considéré comme un jour de congé

7. PENIBILITE :

- Majoration des heures de nuits, de week-ends et jours fériés.
- Attribution des jours d'ancienneté à tous les agents du SDMIS.
- Travail cyclé 1h pour 1h (L'acyclique nuit gravement à la santé).
- Maintien et augmentation des postes de projet de fin de carrière pour tous les agents de plus de 50 ans.
- Détecter, évaluer et supprimer les risques psychosociaux (RPS) de toutes formes.
- Prise en compte des impacts et prévention des **risques** relatifs aux **fumées** d'incendie pour les sapeurs- pompiers.



8. PROTECTION SOCIALE

La protection sociale française (notamment son pilier fondamental, la Sécurité sociale) a permis des progrès considérables sur la qualité, la sécurité et l'espérance de vie. Malheureusement, elle fait aujourd'hui l'objet d'attaques répétées de la part des gouvernements qui se sont récemment succédé. Face à cette situation, la CGT entend mener une reconquête de la protection sociale, pour transmettre aux générations futures ce qui reste encore aujourd'hui une référence dans le monde entier.

La Protection Sociale vise à protéger les personnes des évolutions et des aléas de la vie : maternité, à la paternité, à l'entretien et l'éducation des enfants, retraite, maladie, accident de travail, invalidité, handicap, chômage. Elle doit reposer sur la Sécurité sociale avec pour principe « **chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins.**

Dans ce contexte la CGT du SDMIS propose :

- L'augmentation de la part employeur pour la mutuelle.
- La CGT revendique une convention de participation et une solidarité inter-générationnelle.
- La participation de la part employeur en fonction du quotient familial.



9. ACTIONS ET ACTIVITES SOCIALES

- **CASC** Comité d'Activités Sociales et Culturelles : « il est important de bien différencier l'action sociale du ressort de l'employeur et l'activité sociale du ressort du personnel »
- La gestion des activités sociales et culturelles relevant de l'unique responsabilité des représentants du personnel élus.
- Le CASC doit assurer le lien et une solidarité inter-générationnelle.

10. FORMATION

- Conservation du droit à la formation pour tous.
- La pratique et l'encadrement de toutes les spécialités doivent être réservés aux SPP.

11. CONGES

Attribution équitable des périodes de congés sous forme de roulement pour chaque agent.