

BLAH
BLAH!!
BLAH

CREATION DE POSTES

Créations de postes de SPP Non Officiers pour renforcer les territoires

En 2024 : création de 10 postes budgétaires de sapeurs-pompiers professionnels non officiers.

L'effectif de référence sera ainsi porté à 1070 sapeurs-pompiers professionnels non officiers.

Cette mesure se traduira par des recrutements en cours d'année 2024 et représentera une dépense supplémentaire de l'ordre de 240 000 €.



En 2009 : 1160 SPPNO

2024, 30% d'interventions en plus :
1060 SPPNO

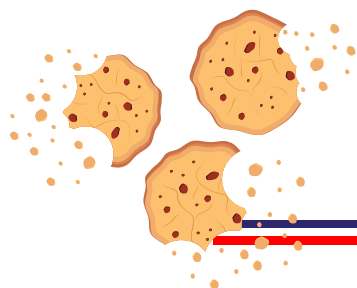
Les 10 embauches représentent moins
d'1% d'augmentation d'effectifs !



CGT SDMIS
Téléphone de continuité
0651184350
www.cgt-sdmis.fr
19 ave. DEBOURG 69007



REVALORISATION SALARIALE



Prime pouvoir d'achat : RIEN



IAT : Seuls celles et ceux qui sont formés aux gestes ASUP auront :
(0,5 pts d'IAT) **20€ BRUT...**

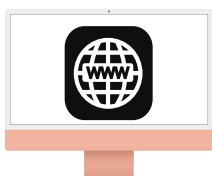


Augmentation des primes pour les cadres (LTN et INF) pour "organiser les formations"

LOGISTICIEN, C-MÉTIER...
RIEN !



Pour les années 2025 et 2026, sous réserve des contraintes budgétaires, il pourrait être envisagé une augmentation annuelle de 0,5 point des coefficients d'IAT pour les SPPNO.



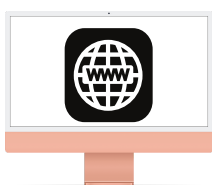
REGIME DE TRAVAIL : UN ECHEC

Les agents n'ont pas été dupes.
La proposition n'est pas une avancée collective.
La direction agite des chiffons rouges pour séduire et finit par sortir son **49.3**



Il faut négocier une amélioration des régimes de travail 12h et 24h.

Pas valider la création d'un mixte augmentant les allers retours et la flexibilité du patron !



AVANCEMENT : OUI, MAIS !

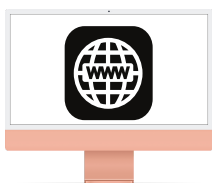


2024:
635 Adjudants



Les critères de nominations sont
toujours opaques et fluctuants !

Faux cadeau, indispensable à la
direction pour son management!



LES FAUX CADEAUX ! DÉJÀ ACQUIS



Ticket restaurant

déjà validé au niveau proposé

Nous voulons un ticket restau MAX :

12€ financé à 60%

(4,8€ agent / 7,2€ patron)

Mobilité durable

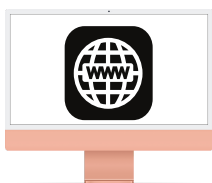
déjà mis en place, PAR LA LOI

Frais de transport

déjà mis en place, PAR LA LOI

Prévoyance

déjà validée et insuffisante



Projet de protocole d'accord **relatif aux orientations opérationnelles et sociales du SDMIS**

Préambule

Un protocole d'accord relatif aux orientations opérationnelles et sociales du SDMIS, faisant suite aux travaux et aux propositions des six groupes de travail qui se sont tenus de janvier à juin 2023, s'inscrivant dans le cadre budgétaire du SDMIS, est proposé.

Il vise à apporter des réponses et des perspectives d'avenir aux personnels du SDMIS sur 3 plans :

- Le SDMIS doit maintenir une réponse de qualité aux demandes de secours sur le territoire du département du Rhône et de la métropole de Lyon en améliorant sa réponse opérationnelle et en consolidant son organisation péri-opérationnelle **[I]**
- Le SDMIS s'engage aux côtés de ses personnels en proposant des mesures en faveur du pouvoir d'achat et de la reconnaissance de l'engagement professionnel **[II]**
- Le SDMIS souhaite demeurer un établissement public attractif, engagé dans la transition écologique et porteur de valeurs. Il propose des mesures en faveur de la solidarité et de la protection sociale **[III]**

Dans un contexte financier contraint, le SDMIS prend un engagement annuel, pour 2024, et souhaite poser des perspectives pluriannuelles assorties d'une clause de revoyure (2025/2026) pour répondre aux enjeux humains, sociétaux et opérationnels auxquels il doit faire face.

I- Mesures en faveur de péri- la réponse opérationnelle et de l'organisation opérationnelle

1- Créations de postes de SPP Non Officiers pour renforcer les territoires

Afin de faire face à l'évolution des missions opérationnelles du SDMIS et de garantir le maintien de la performance opérationnelle sur l'ensemble du territoire du département du Rhône et de la Métropole de Lyon, le SDMIS doit mettre en œuvre des mesures non seulement pour éviter toute rupture capacitaire mais aussi pour accompagner et soutenir le volontariat.

Aussi, il convient d'ajuster, par des créations de postes, les ressources humaines nécessaires pour garantir une couverture opérationnelle capable d'absorber la pression des zones urbaines et péri-urbaines et de conforter la disponibilité en zone rurale.

Créations de postes de SPP Non Officiers pour renforcer les territoires

En 2024 : création de 10 postes budgétaires de sapeurs-pompiers professionnels non officiers.

L'effectif de référence sera ainsi porté à 1070 sapeurs-pompiers professionnels non officiers.

Cette mesure se traduira par des recrutements en cours d'année 2024 et représentera une dépense supplémentaire de l'ordre de 240 000 €.

Pour les années 2025 et 2026, sous réserve des contraintes budgétaires, il pourrait être envisagé la création de 5 postes budgétaires annuels de sapeurs-pompiers professionnels non officiers, portant ainsi l'effectif de référence à 1075 SPPNO pour l'année 2025, et à 1080 pour l'année 2026.

2- Créations de postes de SPP Officiers

Afin d'accompagner l'évolution de la réponse opérationnelle et les besoins en termes d'organisation, des postes d'officiers pourraient également être créés à compter de 2025.

Création de postes de SPP Officiers

En 2024 : sans objet

Pour les années 2025 et 2026, sous réserve des contraintes budgétaires, il pourrait être envisagé la création

d'1 poste budgétaire annuel d'officier de sapeurs-pompiers professionnels, portant ainsi l'effectif de référence de 230 à 231 officiers pour l'année 2025 et à 232 pour l'année 2026.

3- Créations de postes de PATS

Afin de répondre aux besoins en termes d'organisation péri-opérationnelle, des postes de PATS pourraient également être créés à compter de 2025.

Création de postes de PATS

En 2024 : sans objet

Pour les années 2025 et 2026, sous réserve des contraintes budgétaires, il pourrait être envisagé la création

d'1 poste budgétaire annuel de PATS, portant ainsi l'effectif de référence de 350 à 351 PATS pour l'année 2025 et à 352 pour l'année 2026.

Pour les années 2025 et 2026, l'ensemble des créations de postes de SPP et de PATS représenterait une dépense annuelle de 360 000 €.

4- Augmentation du nombre de postes d'adjudants de sapeurs-pompiers professionnels

Les dispositions prises par le SDMIS, dans le cadre des lignes directrices de gestion délibérées le 16 juin 2020, permettent d'offrir des perspectives de promotions très favorables pour les sapeurs-pompiers professionnels non officiers.

Par délibération du conseil d'administration du SDMIS en date du 20 décembre 2018, le nombre de postes d'adjudants a été porté de 380 en 2018 à 580 en 2023.

Afin de pérenniser un déroulement de carrière valorisant, il est proposé d'augmenter le nombre de postes d'adjudants de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2024.

Augmentation de nombre de postes d'adjudants de sapeurs-pompiers professionnels

En 2024 : le nombre de postes d'adjudants de sapeurs-pompiers professionnels sera porté à 635 au titre de l'année 2024.

5- Évolution et aménagements des régimes de travail de 24 heures

Le rapport de la Chambre régionale des comptes Auvergne-Rhône-Alpes, délibéré le 21 juin 2023, relève l'attribution illégale de jours d'ancienneté aux sapeurs-pompiers professionnels non officiers du SDMIS :

- « *Recommandation n°4 : supprimer la réduction du nombre de gardes en fonction de l'ancienneté afin de respecter la durée légale annuelle du travail* ».

Le SDMIS offre actuellement aux SPPNO le choix entre 2 régimes de travail : un régime de droit commun en 12 heures et un régime dérogatoire basé sur des gardes de 24 heures.

Pour rappel, le régime de travail dérogatoire actuel repose sur une base de 90 gardes de 24 heures avec un coefficient d'équivalence fixé à 16,889 et 87 heures d'activités péri-opérationnelles (formation, DPS, visite médicale, ...). Ce régime intègre des jours d'ancienneté à raison d'un abaissement d'une garde de 24 heures tous les 5 ans, dans la limite de 7 gardes.

La proposition d'évolution est construite en respectant 3 principes de base intangibles : pas d'érosion du temps de travail, pas de jours d'ancienneté et sans engendrer de variation d'effectifs.

À compter du 1er janvier 2025, les SPPNO pourront opter entre :

- Un régime de droit commun en gardes de 12 heures, composé de 130 gardes de 12 heures et 47 heures d'activités péri-opérationnelles, soit un volume annuel de 1607 heures ;
- Un régime dérogatoire fixé à 87 gardes de 24 heures et 87 heures d'activités péri-opérationnelles, soit un volume annuel de 2175 heures, avec un coefficient d'équivalence fixé à 17,471 ;
- Un nouveau régime dérogatoire, sous conditions, fixé à 75 gardes de 24 heures, 14 gardes de 12 heures et 35 heures d'activités péri-opérationnelles, soit un volume annuel de 2003 heures avec un coefficient d'équivalence fixé à 18,720.

Conditions : chaque SPPNO en régime de droit commun (12 heures), à la date de la signature du protocole, qui opte pour le nouveau régime dérogatoire (24 heures) permet à 2,3 SPPNO en régime dérogatoire (24 heures) d'intégrer ce nouveau régime dérogatoire.

Les volumes de séquences des formations pour l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels seront définis dans le plan de formation et le calendrier annuel de formation.

Dans un souci de gestion et de planification, le choix du régime de travail se fait annuellement. Il est également précisé que, pour les régimes dérogatoires en 24 heures, seules 4 gardes de 24 heures peuvent être sécables en gardes de 12 heures à la demande du SPPNO. Enfin, des gardes décalées de 12 heures peuvent être planifiées pour répondre à des besoins opérationnels (DPS, services de sécurité lors d'évènements spécifiques).

II- Mesures relatives au pouvoir d'achat et à la reconnaissance de l'engagement professionnel

6- Revalorisation du ticket-restaurant et augmentation de la participation employeur

Par délibération du conseil d'administration du SDMIS en date du 13 octobre 2023, il a été décidé de porter la valeur faciale du ticket-restaurant à destination des sapeurs-pompiers professionnels et personnels administratifs, techniques et spécialisés du SDMIS de 8 € à 8,50 €, mais également d'augmenter la participation employeur de 50% à 60% de la valeur faciale du ticket-restaurant.

Ainsi, pour chaque ticket-restaurant délivré, 5,10 € sont pris en charge par le SDMIS et 3,40 € sont à la charge de l'agent.

Revalorisation du ticket-restaurant et augmentation de la participation employeur

En 2023 : cette double mesure de revalorisation du ticket-restaurant et d'augmentation de la participation employeur a été mise en œuvre dès le 1er novembre 2023.

Elle représente pour le SDMIS un coût supplémentaire, en année pleine, de l'ordre de 260 000 €.

7- Revalorisation de l'IAT SPPNO en reconnaissance de la mise en œuvre des actes de soins d'urgence sur prescription médicale (ASUP)

La loi n°2021-1520 du 25 novembre 2021, dite Loi MATRAS, autorise les sapeurs-pompiers à pratiquer des actes de soins d'urgence sur prescription médicale. Le SDMIS a fait le choix de former l'ensemble des sapeurs-pompiers à ces huit actes de soins eu égard au bénéfice attendu pour les victimes.

Il est donc proposé que l'exercice de ces compétences acquises par les sapeurs-pompiers professionnels non officiers soit valorisé par une augmentation des coefficients de l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT).

Revalorisation de l'IAT SPPNO en reconnaissance de la mise en œuvre des ASUP

En 2024 : augmentation de 0,5 point des coefficients actuels d'IAT pour les SPPNO

Cette mesure s'appliquera dès le 1er janvier 2024 et représentera un coût supplémentaire annuel de 255 000 €

Pour les années 2025 et 2026, sous réserve des contraintes budgétaires, il pourrait être envisagé une augmentation annuelle de 0,5 point des coefficients d'IAT pour les SPPNO.

8- Revalorisation des IFTS SPP Officiers en reconnaissance de l'accompagnement à la formation et à la mise en œuvre des actes de soins d'urgence sur prescription médicale (ASUP)

Les officiers du grade de lieutenant, ainsi que les infirmiers et cadres de santé de la sous-direction santé, sont impliqués dans l'accompagnement à la formation et à la mise en œuvre des nouveaux gestes de soins d'urgence par les sapeurs-pompiers.

Il est donc proposé que leur implication dans la formation et l'accompagnement à la mise en œuvre des ASUP soit valorisée par une augmentation indemnitaire via les Indemnités Forfaitaires pour Travaux Supplémentaires (IFTS) dans les mêmes proportions financières que l'augmentation de l'IAT SPPNO.

Revalorisation des IFTS SPPO en reconnaissance de l'accompagnement à la formation et à la mise en

œuvre

des ASUP

En 2024 : augmentation des coefficients d'IFTS de 0,28 point pour les lieutenants, de 0,23 pour les infirmiers et de 0,17 pour les cadres de santé.

Cette mesure s'appliquera dès le 1er janvier 2024 et représentera un coût supplémentaire annuel de 30 000 €

Pour les années 2025 et 2026, sous réserve des contraintes budgétaires, il pourrait être envisagé une augmentation annuelle des coefficients d'IFTS de 0,28 point pour les lieutenants, de 0,23 pour les infirmiers et de

0,17

pour les cadres de santé.

9- Revalorisation du régime indemnitaire des PATS

Les montants individuels de régime indemnitaire appliqués aux PATS du SDMIS reposent actuellement essentiellement sur le grade d'appartenance. Afin de faire face aux enjeux actuels de reconnaissance, d'attractivité et de fidélisation, des mesures relatives à l'adéquation du régime indemnitaire avec le niveau de responsabilité, d'expertise

et d'engagement au sein de notre établissement sont proposées.

Par ailleurs, la Chambre régionale des comptes Auvergne-Rhône-Alpes, dans son rapport délibéré le 21 juin 2023, a formulé 2 recommandations :

- « *Recommandation n°5 : Mettre en place le complément indemnitaire annuel* »,
- « *Recommandation n°6 : Mettre fin aux attributions irrégulières de NBI* ».

Afin de prendre en compte l'ensemble de ces enjeux et de mettre en adéquation la politique salariale à destination des PATS avec les recommandations de la Chambre régionale des comptes, il est proposé :

- d'ajuster la structure des groupes de fonctions d'attribution de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) en fonction du positionnement des postes dans notre organisation ;
- d'identifier et de valoriser les métiers dont les compétences nécessitent une expertise particulière ;
- d'étudier la mise en place du Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

Revalorisation du régime indemnitaire des PATS

En 2024 : revalorisation de l'IFSE des personnels administratifs, techniques et spécialisés

Cette mesure s'appliquera dès le 1er janvier 2024 et représentera un coût supplémentaire de 200 000 €.

Pour les années 2025 et 2026, sous réserve des contraintes budgétaires, il pourrait être envisagé la poursuite de la majoration de l'IFSE pour un montant annuel de 100 000€ en 2025, la poursuite de la majoration de l'IFSE et la mise en place du CIA pour un montant annuel de 100 000€ en 2026.

10- Reconnaissance et accompagnement de la fin de carrière des SPP et des PATS

En raison de l'allongement de la durée de vie professionnelle des agents, il convient de proposer des mesures permettant d'offrir aux agents un véritable projet de fin de carrière personnalisé, tout en assurant une réponse aux besoins du service.

Ainsi, afin de mieux prendre en compte les différentes situations individuelles, et notamment les situations de difficulté opérationnelle que peuvent rencontrer certains sapeurs-pompiers, une réponse individuelle adaptée sera proposée en fonction des possibilités du service.

Cette réponse pourrait se traduire par une nouvelle affectation permettant le maintien dans l'emploi de l'agent, ou par l'adaptation de son activité en fonction de son aptitude médicale.

La situation administrative des SPP et PATS fera l'objet d'une attention particulière prenant en compte leur investissement professionnel, ainsi que les notions de mérite et de reconnaissance de leur carrière, afin d'améliorer leur déroulé de fin de carrière.

Reconnaissance et accompagnement de la fin de carrière des SPP et des PATS

En 2024 : mise en place d'un dispositif visant à permettre d'étudier la possibilité de reconnaître et d'accompagner la fin de carrière des SPP et des PATS

III- Mesures en faveur de la solidarité et de la protection sociale

11- Mesures en faveur de la protection sociale complémentaire

Le SDMIS s'est engagé depuis 2013 en faveur de la protection sociale complémentaire à destination des sapeurs-pompiers professionnels et personnels administratifs, techniques et spécialisés. Plus de 90% des agents adhèrent à ce jour à ces contrats collectifs santé et prévoyance.

Pour rappel, le SDMIS dispose de deux conventions de participation qui sont conclues jusqu'au 31 décembre 2024 pour :

- la garantie complémentaire santé souscrite auprès du Groupe VYV-MNT, à raison de 27€ par agent et par mois pris en charge par le SDMIS en 2023 ;
- la garantie prévoyance (garantie de salaire et capital décès) souscrite également auprès du Groupe VYV-MNT, à raison de 2€ par agent et par mois pris en charge par le SDMIS en 2023.

Mesures en faveur de la protection sociale complémentaire

En 2024 : la participation financière du SDMIS est portée à 28€ par agent par mois pour le risque santé et maintenue à 2€ par agent par mois pour le risque prévoyance.

~~En 2025~~, les conventions de participation santé et prévoyance, après avis du comité social territorial, seront actualisées conformément aux dispositions réglementaires en cours d'évolution.

Au vu des dispositions réglementaires connues à ce jour, le coût annuel supplémentaire de la participation financière du SDMIS pour la convention de participation prévoyance pourrait être de l'ordre de 90 000€.

12- Mesures en faveur de l'accès au logement des personnels du SDMIS

Au regard des tensions du marché immobilier locatif dans certains territoires du département du Rhône et de la métropole de Lyon et de l'intérêt pour ses personnels de disposer d'un logement à proximité du lieu d'exercice de l'activité, le SDMIS souhaite favoriser l'accompagnement dans l'accès au marché immobilier locatif (loyers sociaux, intermédiaires ou libres).

Mesures en faveur de l'accès au logement des personnels du SDMIS

En 2024 : signature de conventions partenariales avec des bailleurs afin que les dossiers de demande de logement des personnels du SDMIS puissent être étudiés prioritairement.

Sur la période 2025-2026, le SDMIS poursuivra son rapprochement avec des partenaires du marché locatif afin d'améliorer l'accès au logement locatif et en accompagnant la promotion de la mise à disposition de logement sociaux par les communes dans le cadre de constructions neuves.

13- Mesures en faveur des mobilités durables

Dans la continuité du plan d'actions du SDMIS en faveur de la transition écologique pour la période 2022/2027, le conseil d'administration du SDMIS a adopté, le 30 juin 2023, une délibération visant à faire évoluer les modalités d'attribution du forfait mobilités durables, afin de promouvoir d'autres modes de transport plus doux et de développer les déplacements et mobilités actives et intermodales.

Mesures en faveur des mobilités durables

En 2023 : Le montant annuel maximum du forfait mobilités durables a ainsi été porté de 200€ à 300€, tout en introduisant de nouveaux modes de transport éligibles et en autorisant le cumul du forfait mobilités durables avec la prise en charge mensuelle par le SDMIS des abonnements de transport pour les déplacements domicile-travail.

Par ailleurs, depuis le 1er septembre 2023, la prise en charge financière par le SDMIS des abonnements à un moyen de transport public ou à un service public de location de vélos pour les déplacements des agents entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail a été portée de 50% à 75%.