

LETTRE DE MISSION DES GROUPES DE TRAVAIL 2023

Cette lettre de mission s'adresse à tous les participants aux groupes de travail. Elle a pour objectif de préciser le périmètre d'étude des groupes de travail (GT) qui seront mis en œuvre dès janvier 2023 avec un retour attendu des propositions construites pour juin 2023. Il s'agit des études préalables qui feront ensuite l'objet d'arbitrage par la gouvernance du SDMIS.

L'objectif est la préparation d'un accord-cadre pluriannuel avec les partenaires sociaux représentatifs des personnels salariés et les représentants des sapeurs-pompiers volontaires fin 2023.

Ces études s'inscrivent dans un contexte de tensions financières importantes dans les collectivités publiques.

1. Organisation du travail (GT 1)

Ce groupe de travail analysera l'organisation du travail des personnels salariés (sapeurs-pompiers professionnels et PATS) au regard des enjeux opérationnels et fonctionnels du SDMIS 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 SDMIS dans un souci permanent de maintenir une réponse opérationnelle et fonctionnelle agile et de qualité.

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.

2. Attractivité du SDMIS : parcours qualifiant, fidélisation et pouvoir d'achat des personnels salariés (GT 2)

Ce groupe de travail est chargé de définir les grandes étapes possibles d'évolution professionnelle au SDMIS pour un agent, de son intégration à son départ en retraite. Cette réflexion marquera les prémices d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (modalités d'accueil dans la structure, formation d'intégration, parcours qualifiant, concours et examens, avancement, mobilité, ...).

Dans ce cadre, il sera étudié la mise en adéquation du régime indemnitaire et du niveau de responsabilité et d'engagement au sein de la structure.

Enfin, ce groupe de travail étudiera les enjeux du pouvoir d'achat des personnels et la conciliation des temps de vie personnelle et professionnelle.

3. Effectifs, fidélisation et management des sapeurs-pompiers volontaires (GT 3)

Ce groupe de travail est chargé de proposer des mesures visant à valoriser et fidéliser le volontariat. Il sera donc étudié les nécessaires équilibres tant en termes d'effectifs qu'en termes de compétences opérationnelles et les contraintes associées.

La problématique du logement sur des territoires à forte pression immobilière fera l'objet de propositions spécifiques.

Enfin, il sera proposé des mesures d'accompagnement au management à destination des encadrants des sapeurs-pompiers volontaires.

Optimisation et actualisation de la réponse opérationnelle

4. SACR 2024-2028 (GT 4)

Ce groupe de travail est chargé de prendre part à l'élaboration du SACR 2024-2028. La méthodologie de pilotage de ce dossier spécifique est définie par la DPOS.

5. Enjeux de formation et construction de la compétence (GT 5)

Ce groupe de travail concerne les sapeurs-pompiers et les PATS.

Il est chargé de proposer des modes de formations innovants permettant de mieux appréhender la formation en modélisation réelle (caisson feux) et la formation numérique (FOAD, plateforme numérique...).

Il conviendra également d'analyser les besoins nouveaux ou à venir mais également de s'interroger sur la cohérence des pratiques actuelles (contenu, durée) pour que le temps consacré à la formation soit compatible avec le temps qu'il est possible d'y accorder.

Les propositions devront tenir compte de l'équilibre entre temps de préparation opérationnelle et activité opérationnelle. Le mode d'organisation actuel des spécialités opérationnelles des sapeurs-pompiers pourra faire l'objet d'une analyse.

Développement d'un sentiment d'appartenance des personnels au SDMIS

6. Adhésion du personnel à l'identité SDMIS (GT 6)

Ce groupe de travail veillera à officialiser l'existence d'une identité SDMIS.

Il s'attachera à développer des outils ou événements permettant aux personnels, tous statuts confondus, de trouver du sens à leur engagement professionnel et d'adhérer aux valeurs et orientations du SDMIS.

Lyon, le 8 décembre 2022

Contrôleur général Emmanuel CLAUD
Directeur départemental et métropolitain