

## **Protocole d'accord relatif aux orientations opérationnelles et sociales du SDMIS**

Le service départemental-métropolitain d'incendie et de secours, 17 rue Rabelais-69421 Lyon cedex 03, représenté par madame Zémorda KHELIFI, présidente du conseil d'administration, ci-après dénommé « le SDMIS »,

et

Le syndicat SUD, 162 lotissement Les Jardins de Pierre - 01400 Sandrans, représenté par monsieur Nicolas LAUMET et monsieur Franck CHENAL, délégués départementaux,

et

Le syndicat Avenir Secours-section Rhône, 19 avenue Debourg - 69007 Lyon, représenté par monsieur Anthony FOSSAT, président et le syndicat Action Catégorie C-section Rhône, 19 avenue Debourg - 69007 Lyon, représenté par madame Marie JOUTZ, présidente,

### **Préambule**

Le présent 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, permet d'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 pose des perspectives pluriannuelles assorties d'une clause de revoyure (2025/2026) -mesure n°15-, pour répondre aux enjeux humains, sociétaux et opérationnels auxquels il doit faire face.

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

#### 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 1<sup>er</sup> 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 <sup>(1)</sup> ;
- 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.

Le rééquilibrage des effectifs des casernes induit par le changement des régimes de travail sera opéré à l'occasion de la mise en œuvre des mobilités annuelles habituelles.

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, 4 gardes de 24 heures peuvent être sécables en gardes de 12 heures à la demande du SPP et sur validation du service. Au-delà, cette possibilité reste ouverte sur demande et autorisation du service. Enfin, des gardes décalées de 12 heures peuvent être planifiées pour répondre à des besoins opérationnels (DPS, services de sécurité lors d'évènements spécifiques).

<sup>1</sup> Une attention particulière sera portée sur la situation des personnels effectuant moins de 87 gardes à la signature du protocole, afin de compléter les études déjà menées en vue d'évaluer la faisabilité juridique d'une dérogation, qui figerait le nombre de gardes à effectuer annuellement à celui réalisé à la date de signature du protocole

## 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 du SDMIS 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 1<sup>er</sup> 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- Prime pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale

Le décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale prévoit que les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peuvent instituer une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire.

Le plafond de rémunération pour l'éligibilité au dispositif est fixé à 39 000 € de rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023.

Il est proposé de verser une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire d'un montant individuel de 300€ bruts aux sapeurs-pompiers professionnels et aux personnels administratifs, techniques et spécialisés éligibles selon les conditions du décret n° 2023-1006.

Ce montant sera réduit à proportion de la quotité de travail et de la durée d'emploi sur la période.

### Instauration d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

**En 2024** : application de cette mesure au cours du premier semestre 2024.

Cette mesure représentera un coût de l'ordre de 170 000 €.

## 11- 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 des 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 leurs déroulés 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

### 12- 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 aux 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 est 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€.

### 13- 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.

### 14- 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 1<sup>er</sup> 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%.

### 15- Clause de revoyure

En fin d'année 2024, des discussions seront engagées avec l'ensemble des parties signataires afin de réaliser un bilan des mesures mises en oeuvre et de prendre en compte d'éventuelles modifications susceptibles d'intervenir en 2025/2026.

**Protocole d'accord  
relatif aux orientations opérationnelles et sociales du SDMIS**

Lyon, le 2 février 2024

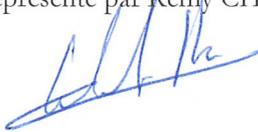
Syndicat SUD  
Nicolas LAUMET,  
Délégué départemental



Syndicat Avenir Secours–Section Rhône  
Anthony FOSSAT,  
Président



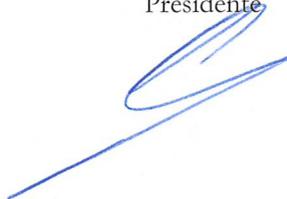
Franck CHENAL  
Délégué départemental  
Représenté par Remy CHABBOUH



Syndicat Action Catégorie C–Section Rhône  
Marie JOUTZ,  
Présidente

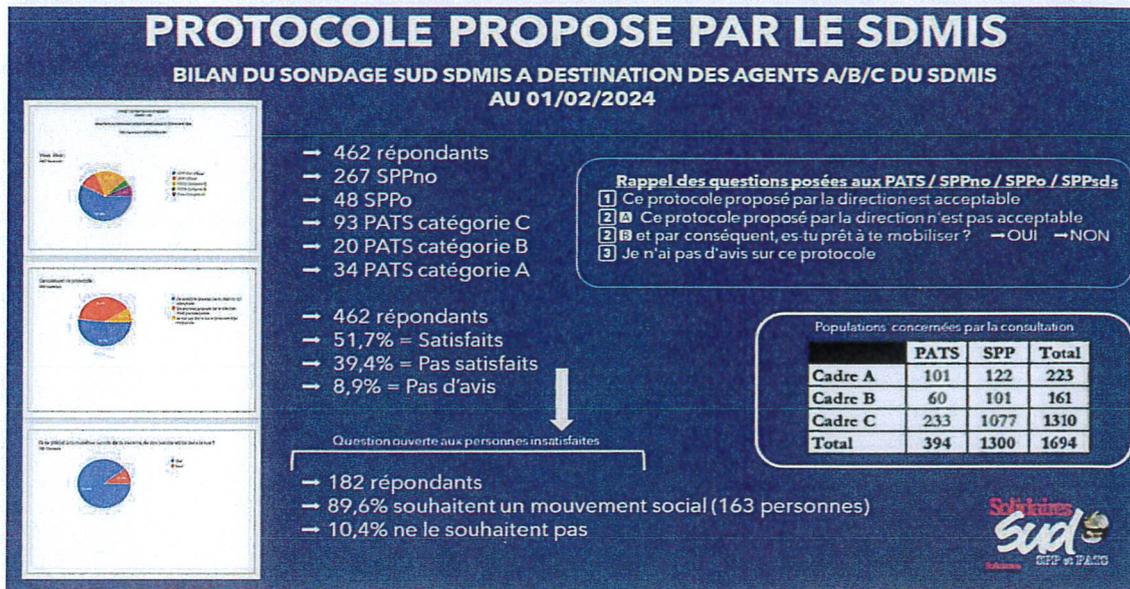


Zémorda KHELIFI  
Présidente



## COMMUNIQUÉ INTERSYNDICAL

02/02/2024



Nous avons maintenant en main les contours du protocole proposé par la direction du SDMIS et surtout les résultats du sondage effectué à destination de l'ensemble du personnel.

Il faut en tenir compte et respecter démocratiquement la volonté du personnel PATS / SPPno / SPPo / SPPds du SDMIS.

En préambule, force est de constater que cette année de discussions durant les groupes de travail a suscité de grands espoirs dans les rangs de l'ensemble du personnel notre établissement, qu'ils soient SPPNO, SPPO ou PATS.

Le protocole qui est nous est proposé a certes pris en compte l'ensemble des sujets que nous avons évoqué lors des groupes de travail, la trajectoire est bonne, mais nous notons que l'intensité de certaines mesures est nettement en dessous de nos attentes et de celles de l'ensemble du personnel du SDMIS.

Nous ne sommes pas les plus défavorisés du territoire national, mais pas non plus les mieux lotis. Les sapeurs-pompiers du SDMIS font partie des sapeurs-pompiers du territoire national qui effectuent le plus grand nombre d'interventions par agent pour une des rémunérations les plus faibles, alors que les prix des loyers font partie des plus élevés de France.

■ **Pour autant, les sapeurs-pompiers du SDMIS**, continuent de mener à bien leurs missions, sur l'ensemble du territoire de la Métropole de Lyon et du Département du Rhône, et continuent, en complément, de répondre aux sollicitations comme la vaccination, les grands événements sportifs comme la coupe du monde ou les JO, les renforts extra-départementaux et internationaux. Le SDMIS est engagé sur des interventions de plus en plus nombreuses, et longues. Comme souvent, le SDMIS sera parmi les premiers à mettre en application les nouveaux gestes ASUP issus de la loi MATRAS : la montée en compétences de ces sapeurs-pompiers demande du temps et de l'engagement de tout le service, et mérite d'être pris en compte par nos financeurs. Malgré le travail engagé avec les services-partenaires, nous continuons à réaliser un nombre important d'interventions hors champs d'urgence, qui engendrent souvent une sur sollicitation de nos moyens.

■ **Pour autant, les PATS du SDMIS**, souvent représentés par les plus bas salaires, sont engagés aux côtés des sapeurs-pompiers afin d'assurer un appui technique, logistique et administratif indispensable à la réalisation des missions du SDMIS. Malgré l'inflation, et les propositions de salaires plus élevés ailleurs, certains corps de métier technique ou administratif, restent totalement engagés pour le maintien du niveau opérationnel et restent animés par les valeurs du service public.

■ **Pour autant, la chaîne hiérarchique, officiers et PATS de tous les grades et de toutes les directions**, continuent d'accompagner au quotidien l'ensemble du personnel du SDMIS, en répondant à des missions de plus en plus variées et de plus en plus nombreuses. Nous notons que beaucoup de jeunes agents SPPno et cadres du SDMIS partent vers d'autres départements, car la pression financière et immobilière ne leur permet pas de se projeter durablement au SDMIS.

## La déception est grande au sein des personnels du SDMIS

### ■ Un plan pluriannuel :

Nous regrettons que la commande initiale permettant une évolution des mesures sur 3 ou 4 ans n'ait pas pu être mise en place par choix de nos financeurs. Nous notons que l'ensemble des mesures pour 2024 sont actées, et nous souhaitons reprandre les discussions au plus vite pour négocier un nouveau protocole avant que commencent les tractations pour le budget 2025.

### ■ Le temps de travail des SPP :

Nous notons une fin de non-recevoir concernant le cycle en 12 heures malgré les préconisations des règles les plus élémentaires de santé et de sécurité au travail.

Avec la suppression des jours d'ancienneté en application de la recommandation n°4 de la CRC, un nouveau régime de 24h est proposé aux agents.

Nous regrettons que le gel des régimes et quotité propre à chacun ne puisse pas être préservé et nous souhaitons continuer à discuter avec la direction pour le critère de priorité de choix pour le nouveau régime de travail en fonction des futures demandes. Une clause de revoyure est donc actée pour 2026 sur ce thème spécifique afin de revoir le taux d'équivalence à la hausse en fonction des effectifs d'agents en 24h et 12h en présence.

### ■ Les recrutements :

Nous notons la création de 10 postes de SPPNO en 2024 et la possibilité de création de 2 postes d'officier, 2 postes de PATS et 10 postes SPPNO à l'horizon 2026.

Nous souhaitons une affectation rapide des SPPNO supplémentaires dans les secteurs à plus forte tension, mais restons toujours en attente de recrutements supplémentaires, afin de répondre à l'évolution de nos missions.

Les interventions et les missions ayant considérablement augmenté ces dernières années, nous demandons que l'effort de créations de postes soit poursuivi avec un cadencement minimum de 10 SPP/an.

### ■ Les nominations aux grades supérieurs :

Le protocole prévoit une augmentation du nombre d'adjutants à 635 avec un bénéfice immédiat de la NBI des CATE.

Nous prenons acte de cette mesure dans un futur cadre plus large d'évolution du statut avec la nouvelle filière annoncée pour fin 2024.

### ■ Le volet soutien au pouvoir d'achat pour les SPP et les PATS :

**Malgré une prise en compte inédite du statut PATS, il s'agit là de la plus grande déception de l'ensemble des personnels du SDMIS.**

L'enveloppe existe, certes, mais ne permet pas d'amener une solution sérieuse pour tous face à l'inflation qui touche les personnels du SDMIS.

Après plusieurs séquences de négociation, une proposition de prime pouvoir d'achat ou inflation est maintenant sur la table pouvant être attribuée dans sa forme minimale (300 euros) à près de 560 agents du SDMIS. Nous demandons bien entendu que celle-ci soit calquée et respecte le tableau publié dans la loi, afin que les plus bas salaires d'entre nous bénéficient d'un coup de pouce à la hauteur de leurs difficultés financières avec une gradation de la prime en fonction des revenus.

Nous notons également que la direction du SDMIS est ouverte à l'application d'une prime pour les jeux olympiques, en fonction du dispositif national qui sera négocié. Les organisations syndicales suivent de près ce sujet et porte au plus haut niveau les revendications locales du 69 puisque notre département accueillera plus d'une dizaine d'épreuves des JO. Nous réclamons que cette prime soit fléchée vers les SPP **ET** les PATS impliqués dans l'organisations des JO.

Nous regrettons que les financeurs en constatant le haut niveau de réponse du SDMIS, n'aient pas su proposer des solutions pouvoir d'achat concrètes et à la hauteur de l'inflation.

## Pour conclure

Nous avons bien noté cette notion de clause de revoyure pour l'année 2025, puis 2026, et nous souhaitons que celle-ci débute dès l'automne 2024 permettant d'éviter des tensions inutiles au sein de notre établissement.

Afin de pouvoir mettre en application les futures mesures pour les années suivantes, nous réclamons dès aujourd'hui une date de rendez-vous avec l'ensemble de nos financeurs : Métropole, Département et EPCI

Vous l'avez compris, nous souhaitons que cette rencontre puisse se faire en amont des grandes étapes de la préparation du budget 2025.

Sans remettre en question le travail de la direction du SDMIS, nous aimerions entendre et comprendre de vive voix la position de nos financeurs par rapport aux personnels du SDMIS, et comprendre pourquoi le nombre et la qualité de nos missions ne méritent pas un geste financier plus conséquent, pour que les personnels du SDMIS puissent faire face à l'inflation de façon correcte.