



## **UNE MISSION D'APPUI ET D'ACCOMPAGNEMENT (MAA)... MAIS POUR QUI ?**

Les documents officiels de la MAA nous ont été récemment communiqués (25-03-2025). Ils mettent en évidence un accompagnement et un appui... mais pour qui réellement ?

**La réponse est simple : Pour la direction en priorité, puis les élus en second lieu, avant que les personnels SPP, PATS eux-mêmes ne soient concernés.**

Plutôt qu'une analyse approfondie de la situation, nous avons une justification des décisions déjà prises, sans réelle prise en compte des alertes des agents sur le terrain et dans les services.

### **3.5.1. Une équipe de direction au travail**

La mission tient à souligner la qualité de gestion administrative et opérationnelle de l'établissement. L'ensemble de l'encadrement s'inscrit dans une gestion rigoureuse qui recherche toutes les voies d'optimisation : contraction du parc des engins roulants, dotation collective de certains EPI, gestion des effectifs de garde, regroupement de centres d'incendie et de secours. L'acquisition de matériels spécifiques adaptés à l'architecture du périmètre classé au patrimoine mondial de l'UNESCO démontre que les choix sont opérés avec soins.

### **3.5.2. Une action volontariste pour maîtriser l'activité opérationnelle**

La direction s'est engagée dans un dialogue productif avec la santé afin de réduire l'activité opérationnelle. Il s'agit notamment de réduire le nombre d'interventions réalisées par carence des transporteurs sanitaires privés

Après plus de 20 ans avec l'ancien Directeur, nous déplorons le départ précipité de notre Directeur actuel après moins de 3 ans, alors que le conflit social historique débuté en octobre 2024 reste en suspens. Ce départ risque d'entraîner un retard concernant la reprise complète des travaux avec une éventuelle future direction. C'est pourquoi nos interlocuteurs sont et resteront les élus du SDMIS.

## **UNE PRIORITÉ DONNÉE A LA GESTION BUDGETAIRE, PAS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL**

- Pas un mot sur la charge de travail, les conditions d'exercice, ou l'impact des décisions sur le personnel.
- Pas un mot à propos des multiples maintiens des agents bien au-delà des limites réglementaires.
- La priorité est donnée à la **gestion budgétaire**, aux tableaux Excel, aux coûts rationalisés... Mais où est l'analyse des conditions de travail ? Où est la prise en compte des difficultés quotidiennes ?

## **UNE VRAIE ANALYSE AURAIT POSÉ LES BONNES QUESTIONS**

- **Dans 5 ans, plus de 50 % des sapeurs-pompiers du SDMIS auront plus de 50 ans !**
- Comment anticiper cette réalité ? Comment éviter une explosion des arrêts, des départs et des déficits d'effectifs ?
- Quelles solutions pour améliorer l'attractivité du métier et assurer la relève ?

Ce dernier point reste une véritable interrogation.

Le « savoir-faire » de nos autorités dans la présentation de ce dossier repose sur la manière dont sont présentés les chiffres. Pour garantir une analyse honnête, il faudrait adopter la méthode de la Cour des comptes : utiliser systématiquement les mêmes périodes de référence et préciser clairement les critères d'évaluation.

## Sur les salaires :

Ce qui compte réellement, c'est le montant net perçu en fin de mois : « En bas à droite »

Il faut donc considérer l'ensemble des rémunérations des SDIS comparés au SDMIS, y compris les avantages (logement) et, ceux avant la départementalisation, les primes (feu, responsabilité, spécialité, NBI, IHTS préprogrammées, IAT, IFTS etc.).

	SDIS 59	SDIS 44	SDIS 35	SDIS 33	SDMIS 69
Caporal (salaire brut)	34 465,48 €	34 258,32 €	33 786,28 €	35 869,68 €	35 392,00 €
Sergent (salaire brut)	41 436,29 €	39 669,00 €	38 503,44 €	41 520,72 €	40 632,00 €
Adjudant (salaire brut)	47 461,54 €	45 269,28 €	44 289,48 €	47 562,24 €	45 877,00 €

Ces résultats montrent que la rémunération des SPP du SDMIS est tout à fait comparable à celle de leurs homologues des autres SDIS

La mission souligne que les rémunérations qui figurent dans ce tableau ne prennent pas en compte les éventuels compléments pouvant être versés en nature ou en prestations dans le cadre des œuvres sociales.

## Sur les interventions :

Les critères de comparaison sont orientés. Le rapport met en parallèle le nombre d'interventions en métropole et en département, mais aussi les temps d'intervention, sans prendre en compte les différences géographiques.

Par exemple, un transport vers l'hôpital Saint-Joseph depuis la caserne Lyon-Corneille ne peut être comparé à un transport vers l'hôpital Nord-Ouest depuis L'Arbresle.

Cependant, la mission attire l'attention de la gouvernance sur le fait que la sollicitation opérationnelle du SDMIS augmentera vraisemblablement dans les années à venir pour 2 raisons essentiellement :

- ✓ La métropole de Lyon et le département du Rhône attirent de nouveaux habitants (plus 20 000 habitants tous les ans) et des nouvelles activités économiques, or la sollicitation des SIS est directement liée à l'activité socio-économique du territoire défendu.
- ✓ Le dérèglement climatique accentue la fréquence des situations critiques comme les tempêtes, de fortes précipitations conduisant à des inondations, des sécheresses et canicules propices aux feux d'espaces naturels.

Pour s'adapter à ces évolutions, le SDMIS a besoins de renforcer la couverture opérationnelle du territoire dont il a la charge.

## Analyse globale :

Le rapport ne présente pas de chiffres erronés, mais il est construit de manière à rendre les données les plus avantageuses possibles pour la direction.

## **DES AFFIRMATIONS ÉRONNÉES**

### **→ Allégations concernant la pression exercée sur les SPV**

Nous tenons à exprimer notre profond désaccord avec les affirmations selon lesquelles les SPV des centres mixtes feraient l'objet d'une "forte pression" de la part de certains SPP, ainsi que l'idée que cette situation serait généralisée.

Ces propos ne reflètent en aucun cas la réalité des centres de secours du SDMIS. Pour preuve, de nombreux SPV, pour beaucoup issus de centres à gardes postées, ont participé aux manifestations en soutien de leur collègues SPP mais également car ils ont compris que les futures créations de postes de SPP seraient fléchées pour des SPV.

Il faut également prendre en compte la pression exercée par la direction sur les SPV lauréats du concours de SPP, les obligeant à assurer une certaine disponibilité sous peine de ne pas être recrutés en tant que SPP.

De plus, la direction a choisi depuis des années de mobiliser les SPV abusivement en cas de grève, sans respecter leurs repos de sécurité, les plaçant ainsi en difficulté...

Si des tensions ponctuelles peuvent exister dans certains contextes spécifiques, il est excessif et inexact de les ériger en règle générale alors que nous entretenons un cadre de travail respectueux et collaboratif entre les SPP et les SPV, fondé sur des principes d'entraide et de complémentarité, et ce, dans l'intérêt du service public et de la sécurité des citoyens. Nous demandons donc que ces affirmations soient réexaminées avec objectivité, en évitant toute généralisation abusive qui pourrait nuire à l'image et à la cohésion des équipes.

MISSION D'APPUI ET D'ACCOMPAGNEMENT DU SDMIS 69 RAPPORT

Durant le conflit la direction a mis en place une organisation (réunions régulières à l'état-major, groupe de discussion instantanée...) pour maintenir un contact direct avec les SPV afin de traiter les difficultés que ces derniers peuvent rencontrer.

Néanmoins la mission invite la gouvernance à s'assurer que ce qui est appelé « pression » ne relève pas de faits de harcèlement et/ou de discrimination (voir infra).

**Recommandation N°3 :** *Rappeler à l'ensemble des personnels le soutien de la gouvernance aux SPV et réaffirmer la condamnation des actes et attitudes malveillantes voire discriminants de certains SPP à l'égard de leurs homologues SPV*

### → **Démenti formel concernant les recrutements en CDD**

Nous dénonçons fermement l'affirmation selon laquelle des recrutements par CDD auraient été proposés. Cette déclaration, qui émane exclusivement de la direction et des autorités, ne reflète en rien la réalité de nos échanges.

Dans le cadre du dialogue social, différentes idées et options ont pu être évoquées, y compris les plus improbables, dans un esprit de réflexion ouverte. Il est essentiel de préciser que la notion de recrutement en CDD n'a jamais été une proposition officielle. De même, l'idée d'un éventuel recours au CDD n'a jamais dépassé le stade d'une discussion exploratoire et n'a, à aucun moment, fait l'objet d'une démarche formelle ou engagée.

Chez SUD, nous avons pour habitude de tracer par écrit l'ensemble de nos demandes officiels. Nous refusons toute tentative d'assimilation de ces échanges informels à une position officielle et demandons que cette clarification soit prise en compte définitivement.

### **NOUS PROPOSONS UNE AUTRE APPROCHE : PRENDRE EN COMPTE LES RÉALITÉS DU TERRAIN**

MISSION D'APPUI ET D'ACCOMPAGNEMENT DU SDMIS 69 RAPPORT

La mission estime que les moyens et les procédures mis en place au sein du SDMIS 69 pour le suivi et l'amélioration des conditions de sécurité et de santé au travail sont tout à fait remarquables

Face à cette approche de la MAA franchement déséquilibrée mais tellement prévisible, nous proposons **une mission d'accompagnement et d'appui complémentaire**, menée par nos collègues représentants syndicaux d'autres départements.

Nous aurons sans doute une vision plus juste ainsi !

### **LES DOCUMENTS OFFICIELS**

<https://www.sudsdis69.fr/wp-content/uploads/2025/03/Rapport-MAA-SDMIS-69-signé-par-3-IGSC.pdf>

<https://www.sudsdis69.fr/wp-content/uploads/2025/03/Erratum-Rapport-MAA-SDMIS-69-signé-par-3-IGSC-.pdf>

<https://www.sudsdis69.fr/wp-content/uploads/2025/03/Courrier-PCASDMIS-PRARA-transmission-rapport-MAA-aux-OS-24-03-2025.pdf>

## ANNEXE 1 : RECOMMANDATIONS

<b>Recommandations 1</b>	Assurer une vigilance permanente sur les délais d'intervention et prendre les mesures, en lien avec les différents partenaires concernés, pour les stabiliser voire les réduire quand c'est possible
<b>Recommandations 2</b>	La mission attire l'attention sur le caractère volatile du potentiel de temps de travail en raison de modification possible du régime individuel tous les ans à la demande de l'agent. C'est une vulnérabilité singulière au SDMIS 69 qu'il convient de surveiller.
<b>Recommandations 3</b>	Rappeler à l'ensemble des personnels le soutien de la gouvernance aux SPV et réaffirmer la condamnation des actes et attitudes malveillantes voire discriminants de certains SPP à l'égard de leurs homologues SPV
<b>Recommandations 4</b>	Affirmer que le SACR est le document de référence, par tous les moyens de communication appropriés.
<b>Recommandations 5</b>	La mission recommande de réaffirmer le principe de subsidiarité et de privilégier les échanges au niveau du conseil d'administration du SDMIS et plus précisément le groupe de négociation.
<b>Recommandations 6</b>	La mission recommande de se référer au mémento du droit de grève chez les sapeurs-pompiers professionnels élaboré par la direction générale de la sécurité civile pour redéfinir les droits et obligations de l'employeur et des personnels. Il est un principe cardinal qui ne semble pas mis en œuvre dans les conditions actuelles à savoir mobiliser des effectifs inférieurs en temps de grève à ceux règlementairement arrêtés pour le service normal. Il s'agit d'une disposition juridique protectrice du droit de grève qui mettrait l'administration à l'abri d'un recours.