



**MINISTÈRE  
DE L'INTÉRIEUR**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction générale  
de la Sécurité civile  
et de la gestion des crises

## RAPPORT

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

MARS 2025

Rapport établi par :

- L'inspecteur général Laurent FERLAY,
  - Le colonel HC Louis-Marie DAOUDAL,
- Inspecteurs de l'inspection générale de la sécurité civile.

- Le colonel Rémi CAPART  
Conseiller social du DGSCGC

MAA 2025-01



# SOMMAIRE

<b>SIGNATURES DES MEMBRES DE LA MISSION</b>	<b>3</b>
<b>CADRE JURIDIQUE DE LA MISSION</b>	<b>4</b>
<b>1. LA CONDUITE DE LA MISSION D'APPUI ET D'ACCOMPAGNEMENT (MAA)</b>	<b>5</b>
<b>1.1. OBJECTIF DE LA MAA</b>	<b>5</b>
<b>1.2. PHASE PREPARATOIRE</b>	<b>5</b>
<b>1.3. PHASE PRESENTIELLE</b>	<b>5</b>
<b>1.4. PHASE DE SUIVI</b>	<b>7</b>
<b>2. CADRE GENERAL DE LA MISSION D'APPUI ET D'ACCOMPAGNEMENT DU SDMIS 69</b>	<b>8</b>
<b>3. DIAGNOSTIC DE LA SITUATION DU SDMIS 69</b>	<b>9</b>
<b>3.1. LA REPONSE OPERATIONNELLE DU SDMIS 69</b>	<b>9</b>
3.1.1. L'ORGANISATION OPERATIONNELLE DU SDMIS	9
3.1.2. L'ANALYSE DE LA REPONSE AUX DEMANDES DE SECOURS	11
3.1.3. LA SOLLICITATION DES PERSONNELS	16
3.1.4. LES RELATIONS AVEC LES PARTENAIRES	18
3.1.5. LES EVOLUTIONS PROBABLES	18
<b>3.2. LES RESSOURCES HUMAINES</b>	<b>19</b>
3.2.1. LES EFFECTIFS	19
3.2.2. LES CONDITIONS DE TRAVAIL (GROUPES DE TRAVAIL SUR LA SECURITE ET LA SANTE AU TRAVAIL)	20
3.2.3. LA REMUNERATION	21
3.2.4. LES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES	23
<b>3.3. LA TRAJECTOIRE DE L'ETABLISSEMENT</b>	<b>24</b>
<b>3.4. LA CONDUITE DU DIALOGUE SOCIAL</b>	<b>24</b>
3.4.1. LA GESTION DU CONFLIT	24
3.4.2. L'EXERCICE DU DROIT DE GREVE	25
3.4.3. DES LIMITES A RESPECTER	26
<b>3.5. LA DIRECTION DU SDMIS</b>	<b>26</b>
3.5.1. UNE EQUIPE DE DIRECTION AU TRAVAIL	26
3.5.2. UNE ACTION VOLONTARISTE POUR MAITRISER L'ACTIVITE OPERATIONNELLE	26
<b>3.6. LES REVENDICATIONS DE L'INTERSYNDICALE</b>	<b>28</b>
3.6.1. DECLENCHEMENT DU CONFLIT	28
3.6.2. NEGOCIATIONS	28
3.6.3. LES REVENDICATIONS SYNDICALES	28
<b>4. CONCLUSION</b>	<b>32</b>
<b>ANNEXE 1 : RECOMMANDATIONS</b>	<b>33</b>
<b>ANNEXE 2 : PERSONNES RENCONTREES</b>	<b>34</b>

## SIGNATURES DES MEMBRES DE LA MISSION

Membres de la mission	Signatures
<p>Inspecteur général Laurent FERLAY Chef de mission</p> 	<p>Signé numériquement par LAURENT FERLAY 1023133 ND : C=FR, O=MINISTERE INTERIEUR, OU=0002 110014016, OU=PERSONNES, OID.0.9.2342.19200300.100.1.1= 1023133, G=LAURENT, SN= FERLAY, CN=LAURENT FERLAY 1023133 Raison : Je suis l'auteur du document Emplacement : Date : 2025.03.06 12:29:50+01'00' Foxit PDF Reader Version: 2024.1.0</p> <p><b>LAURENT FERLAY 1023133</b></p>
<p>Colonel HC Louis-Marie DAOUDAL Inspecteur</p> 	<p>Signé numériquement par LOUIS- MARIE DAOUDAL 1688785 ND : C=FR, O=MINISTERE INTERIEUR, OU=0002 110014016, OU=PERSONNES, OID.0.9.2342.19200300.100.1.1= 1688785, G=LOUIS-MARIE, SN= DAOUDAL, CN=LOUIS-MARIE DAOUDAL 1688785 Raison : Je suis l'auteur du document Emplacement : Date : 2025.03.06 12:25:42+01'00' Foxit PDF Reader Version: 2024.1.0</p> <p><b>LOUIS- MARIE DAOUDA L 1688785</b></p>
<p>Colonel Rémi CAPART Conseiller social du DGSCGC</p> 	

# CADRE JURIDIQUE DE LA MISSION

## AVERTISSEMENT

### Références juridique et portée du rapport

Conformément aux termes de l'article L751-2 du code de la sécurité intérieure et de l'article 7 de l'arrêté du 6 avril 2021 modifié portant organisation interne de la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises, l'inspection générale de la sécurité civile assure l'évaluation périodique et l'inspection technique des services d'incendie et de secours.

- **Article L751-2 du code de la sécurité intérieure** (modifié par Loi n° 2016-1867 du 27 décembre 2016 - art. 15) : « *L'inspection générale de la sécurité civile assure l'évaluation périodique et l'inspection technique des services d'incendie et de secours* ».
- **Article L752-1 du code de la sécurité intérieure** (modifié par Loi n° 2016-1867 du 27 décembre 2016 - art. 15) : « *Le fait de mettre obstacle à l'accomplissement des contrôles opérés en application des articles L. 751-1 et L. 751-2 par un membre de l'inspection générale de l'administration ou de l'inspection générale de la sécurité civile est puni de 15 000 euros d'amende* ».

- **Arrêté du 6 avril 2021 modifié portant organisation interne de la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises :**

*« L'inspection générale de la sécurité civile est chargée d'une mission générale de contrôle, d'audit, d'étude, de conseil et d'évaluation des services d'incendie et de secours civils et militaires, des moyens zonaux et nationaux, et des associations concourant à la sécurité civile.*

*Dans ce cadre :*

- *elle diligente des enquêtes administratives ;*
- *elle participe à la politique de sécurité des acteurs du secours par ses pouvoirs d'enquête en cas d'accident ;*
- *elle contribue à l'évaluation des sapeurs-pompiers professionnels relevant du cadre d'emplois de conception et de direction.*

*Ces missions peuvent être réalisées sur demande des autorités d'emploi ou de gestion, avec l'accord du directeur général de la sécurité civile et de la gestion des crises, ou à son initiative.*

# 1. LA CONDUITE DE LA MISSION D'APPUI ET D'ACCOMPAGNEMENT (MAA)

## 1.1. OBJECTIF DE LA MAA

Le MAA a pour objectif d'intervenir à la demande des autorités (Préfet et Président du CASIS) afin d'apporter un appui technique et un accompagnement méthodologique pour aider la gouvernance et la direction à trouver des solutions face une situation complexe.

Ainsi, il s'agit à partir d'une méthode de travail adaptée de poser un diagnostic à partir duquel la gouvernance de l'établissement pourra construire un plan d'actions.

L'ensemble de ces éléments est présenté à la Présidente du CASDMIS et à l'autorité préfectorale à l'occasion d'une journée de restitution en présentiel. C'est sur la base de ce diagnostic partagé que la gouvernance pourra déterminer les priorités et que l'établissement pourra engager les actions nécessaires formulées dans un plan d'action.

Le MAA s'articule en trois temps : phase préparatoire, phase présentielle et phase de suivi.

## 1.2. PHASE PREPARATOIRE

La MAA du SDMIS du Rhône a été engagée suite à une visioconférence le 6 janvier 2025 en présence de la présidente du CASDMIS, du DDSIS, des directeurs généraux des services de la métropole et du Département. Le directeur général de la sécurité civile a été sollicité par courrier daté du 20 janvier 2025, signé conjointement par la présidente du CASDMIS et la préfète du Rhône, pour une mission d'appui et d'accompagnement conduite par l'inspection générale de la sécurité civile (IGSC).

Dès réception des informations sollicitées, l'équipe mission de l'IGSC a réalisé un travail d'analyse dans un délai très court au regard des pratiques habituelles, à la demande de la gouvernance du SDMIS 69. Néanmoins les Inspecteurs ont pu établir d'un premier diagnostic partiel de la situation.

Un échange en visioconférence avec le DDSIS, ainsi que plusieurs contacts téléphoniques ou des échanges de mails ont permis de finaliser le programme

## 1.3. PHASE PRESENTIELLE

La phase présentielle a été réalisée du lundi 27 au mercredi 29 janvier 2025 à partir du programme ci-dessous :

## Programme de la MAA du SDMIS 69 du 27 au 29 janvier 2025

Lundi 27 janvier 2025		
HORAIRE	INTERLOCUTEUR	LIEU
12H30/14H15	Accueil - Déjeuner (plateaux-repas) Contrôleur général Emmanuel CLAVAUD + 8 membres du comité de pilotage (COPII)	Salle de réunion de direction - 1er étage
14H15/14H30	<i>trajet à pied SDMIS/Préfecture</i>	
14H30/15H30	M. Antoine GUÉRIN Préfet délégué pour la défense et la sécurité	Préfecture du Rhône Bureau du PDDS Entrée : 18 rue de Bonnel - 69003 LYON
15H30/15H45	<i>trajet à pied au sein de la Préfecture</i>	
15H45/16H45	M. Christophe GUILLOTEAU Président du Département du Rhône 1er vice-président du SDMIS Président du Conseil national des sapeurs-pompiers volontaires	Hôtel du Département Bureau du Président du Département du Rhône Entrée : 18 rue de Bonnel - 69003 LYON
16H45/17H00	<i>trajet à pied Préfecture/SDMIS</i>	
17H00/18H00	Contrôleur général Emmanuel CLAVAUD directeur départemental et métropolitain	Salle de réunion de direction - 1er étage
18H00/19H00	Comité de pilotage du SDMIS	Salle de réunion de direction - 1er étage
19H00/20H00	Représentants des SPV + M. Renaud PFEFFER, président du CCDSPV en attente	Salle de réunion de direction - 1er étage + visioconférence
Mardi 28 janvier 2025		
HORAIRE	INTERLOCUTEUR	LIEU
8H00/12H00	Lt-colonel Sébastien PONTET DPOS	Salle DAF - 2ème étage
12H00/13H00	PLATEAUX-REPAS (+ DDMSIS + DDMA + SPONTET ?) - en salle DAF 2ème étage	
13H00/13H30	<i>trajet en voiture SDMIS/Métropole de Lyon</i>	
13H30/14H30	M. Bruno BERNARD Président de la Métropole de Lyon	Métropole de Lyon Bureau de M. BERNARD 20 rue du Lac - 69002 LYON
14H30/15H00	<i>trajet en voiture Métropole de Lyon/SDMIS</i>	
15H00/17H00	Lt-colonel Dominique DREVET DRH Mme Maud MASSARDIER DAF	Salle DAF - 2ème étage
17H00/19H00	Colonel Lionel CHABERT DGT	Salle DAF - 2ème étage
19h00/20H00	Syndicat AVENIR-SECOURS / ACTION CATEGORIE C	Salle DAF - 2ème étage
20H00/21H00		
Mercredi 29 janvier 2025		
HORAIRE	INTERLOCUTEUR	LIEU
8H00/10H00	Intersyndicale du SDMIS : Syndicat SUD (3) + Syndicat CGT (2) + Syndicat SA (2)	Salle DAF - 2ème étage
10H00/10H30	<i>trajet en voiture SDMIS/Métropole de Lyon</i>	
10H30/11H30	Mme Zémorda KHELIFI Présidente du SDMIS	Métropole de Lyon Bureau de Mme KHELIFI 20 rue du Lac - 69002 LYON
11H30/12H00	<i>trajet en voiture Métropole de Lyon/SDMIS</i>	
12H00/13H00	PLATEAUX-REPAS (3 inspecteurs seulement car DDMSIS et DDMA indisponibles) - en salle DAF 2ème étage	
13H00/14H00	Créneau disponible	
14H00/15H00	M. Bertrand ARTIGNY, membre du Bureau du CA, président CST et FS SSCT M. Renaud PFEFFER vice-président du SDMIS, président CCDSPV M. Jean-Jacques BRUN Membre du Bureau du CA du SDMIS, => 3 élus membres du groupe de négociation de sortie de crise + DDMA	. Présentiel / Salle de réunion de direction - 1er étage . Visioconférence . Présentiel / Salle de réunion de direction - 1er étage
15H00/16H00	Créneau disponible	Salle de réunion de direction - 1er étage
16H00/17H00	DDMSIS + DDMA	Salle de réunion de direction - 1er étage

## 1.4. PHASE DE SUIVI

La phase de suivi consiste à un accompagnement régulier du SDMIS par l'IGSC.

A la fin de la mission, les inspecteurs accompagneront le SDMIS dans la phase de construction du plan d'action et poursuivront les contacts avec le Directeur et ses équipes.

La mission reviendra au SDMIS 69, un an après la restitution pour faire un bilan avec la gouvernance de l'évolution de la situation.

## 2. CADRE GENERAL DE LA MISSION D'APPUI ET D'ACCOMPAGNEMENT DU SDMIS 69

Le SDMIS 69 traverse un conflit social important depuis le 1er octobre 2024. La gouvernance de l'établissement indique que malgré des négociations engagées dès le 8 octobre avec les représentants des organisations syndicales, et les propositions formulées par les financeurs de l'établissement, les discussions n'ont pas permis d'aboutir à un compromis permettant une sortie du conflit.

La situation de blocage devient préjudiciable au fonctionnement du service. C'est pourquoi la gouvernance du SDMIS a sollicité une mission d'appui et d'accompagnement de l'Inspection Générale de la Sécurité Civile auprès du DGSCGC, afin d'objectiver certains aspects actuellement très divergents, dans l'objectif de trouver plus facilement une issue au conflit.

L'IGSC a donc engagé une mission d'appui et d'accompagnement destinée à expertiser les différentes options et de formuler des recommandations pour éclairer la gouvernance. Les Inspecteurs désignés se sont attachés à analyser l'organisation et le fonctionnement opérationnel du service, les aspects relatifs à la politique de ressources humaines, l'organisation des négociations et de la gestion du conflit. Ils en ressortent un diagnostic qu'il conviendra de partager avec tous les acteurs avant d'élaborer un plan d'action.

La mission a été très bien accueillie par toutes les personnes et institutions qu'elle a pu rencontrer. L'organisation mise en œuvre par le directeur et ses services a été appréciée. Les inspecteurs ont pu disposer des moyens logistiques et matériels pour conduire les auditions dans de bonnes conditions. La mission a pu prendre connaissance de nombreux documents en amont de la séquence sur place. Les entretiens avec l'ensemble des interlocuteurs ont été fructueux.

La mission a été reçue par monsieur le préfet délégué à la défense et la sécurité de la zone sud est, dès leur arrivée dans le département.

Conformément au programme convenu avec la direction du SDMIS 69, les inspecteurs ont été reçus chronologiquement par le président du conseil départemental, le président de Lyon métropole, puis par la présidente du SDMIS.

Au-delà des autorités susvisées, des rencontres ont permis des échanges avec les membres du bureau du CASIS, le DDMSIS, son adjointe, l'équipe du COPIL de manière collective et individuelle, les représentants des sapeurs-pompiers volontaires et les organisations syndicales reçues en intersyndicale à leur demande.



## 3. DIAGNOSTIC DE LA SITUATION DU SDMIS 69

### 3.1. LA REPOSE OPERATIONNELLE DU SDMIS 69

Conformément à l'article L1424-2 du CGCT, le SDMIS est chargé de la prévention, de la protection et de la lutte contre les incendies. Il concourt, avec les autres services et professionnels concernés, à la protection et à la lutte contre les autres accidents, sinistres et catastrophes, à l'évaluation et à la prévention des risques technologiques ou naturels ainsi qu'aux secours d'urgence.

Conformément à ce qui a été demandé par les commanditaires, les inspecteurs se sont attachés à examiner la qualité du service public qu'il doit rendre à la population et aux autorités

#### 3.1.1. L'organisation opérationnelle du SDMIS

##### 3.1.1.1. Les règlements supports

Le règlement opérationnel du SDMIS arrêté par le préfet<sup>1</sup> du 23 janvier 2002 a été mis à jour à plusieurs reprises et en dernier lieu le 27 juin 2019.

Ses annexes fixent la liste des officiers de permanence, de garde et d'astreinte et, pour chacun des centres de secours et centres de secours principaux, le nombre nécessaire d'équipe de trois à quatre sapeurs-pompiers en départ immédiat, en distinguant une couverture opérationnelle de base liée aux risques courants et un renforcement de cette couverture lorsque l'activité du centre est plus importante, ou pour faire face à un risque prévisible

Le classement des centres d'incendie et de secours a été arrêté par le préfet en 2012 sous le N° 2012-181-0011

Le schéma d'analyse et de couverture des risques (SACR), prévu par l'article L. 1424-70 du CGCT, est élaboré par le SDMIS sous l'autorité du préfet. Celui-ci vient d'être mis à jour après un long travail de concertation avec les différents partenaires. Il recense des risques et fixe un objectif de couverture de ces risques. Il constitue ainsi la clef de voute de l'organisation des secours. Il servira de base à la mise à jour des documents structurants comme le règlement opérationnel.

##### 3.1.1.2. Organisation générale

Le SDMIS est constitué de 100 casernes structurées au sein de 23 centres d'incendie et de secours et de 7 groupements territoriaux. Les 23 centres d'incendie et de secours déclinées en 7 CIS classés CSP et 16 CIS classés CS.

###### 3.1.1.2.1. Répartition de l'activité opérationnel – nombre d'opérations- temps opérationnel -chiffres 2024

- Métropole de Lyon : 85 306 (76,3%) opérations,
- Département du Rhône : 26 487 (23,7%) opérations,
- Au global :
  - 50 % du temps opérationnel est assuré par les SPP
  - 50% du temps opérationnel est assuré par les SPV.

---

<sup>1</sup> Conformément à l'article R1424-42 du Code général des collectivités territoriales

### 3.1.1.2.2. Potentiel opérationnel journalier (POJ)

La gestion du POJ des 100 casernes et du CTACODIS est assurée et contrôlée de la manière suivante :

- 78 casernes composées uniquement de SPV :
- 22 casernes à garde postée (CAGP) « mixtes »,
  - 17 casernes CAGP sont implantées sur la Métropole de Lyon (dont 6 sur la ville de Lyon),
  - 5 sur le Département du Rhône.
  - Ces casernes font l'objet d'une planification trimestrielle des effectifs et contrôlées toutes les 12 heures.

Le contrôle de la réponse est réalisé par le CTACODIS lors de chaque garde et une analyse est faite à posteriori (armabilité, mesure de réponse sur le secteur de 1<sup>er</sup> appel...) par la S/direction des groupements territoriaux (SDGT).

### 3.1.1.2.3. 1 CTACODIS armé par des opérateurs SPP

Il est à noter la présence au CTA/CODIS d'un chef de salle du grade de commandant et de son adjoint du grade de capitaine, d'un officier santé, et d'un officier de soutien opérationnel, en journée de semaine ce que peu de SDIS sont en mesure de mettre en œuvre. Un officier de liaison est également présent au CRRA/SAS69, dans le but de renforcer les relations avec le CTA/CODIS. Son rôle est déterminant dans la maîtrise de l'activité opérationnelle du SDMIS.

Le CTA/CODIS dispose enfin d'un plan de sauvegarde et de supervision des moyens, en veille permanente et déclinable en période de tension. L'activation du plan vise à maintenir une permanence de réponse opérationnelle.

L'organisation opérationnelle du SDMIS 69 est très bien structurée avec un maillage de centres de secours (appelés casernes au SDMIS 69) très dense ce qui est un atout très favorable à la réponse aux demandes de secours au quotidien et dans les situations exceptionnelles. La mission considère que la présence d'un officier de liaison au SAS69/CRRA est une pratique innovante à mettre au crédit du SDMIS en termes de recherche de maîtrise de l'activité opérationnelle.

### 3.1.1.3. Une proximité avec le préfet du Rhône, directeur des opérations de secours

La singularité du SDMIS et de son territoire entraîne un fonctionnement, des missions, et des perspectives toutes particulières, en comparaison avec les autres SIS de France.

Acteur dans l'expertise des risques et des menaces, le SDMIS exerce des missions de planification opérationnelle ORSEC (60% des plans ORSEC sont élaborés par le SDMIS,) et organise les entraînements interministériels zonaux NRBCe et les exercices de sécurité civile. Le SDMIS assure également des missions de prévention contre les risques d'incendie et de panique (gestion du fichier départemental des ERP/IGH et présidence de la sous-commission départementale de sécurité des ERP/IGH), pour le compte de l'autorité préfectorale,

Le SDMIS héberge (à titre gracieux) le COZ et l'EMIZ, et propose, ainsi qu'au COD, un site de repli en cas d'évènement altérant leur fonctionnement (convention signée jusqu'en 2030)

Le SDMIS stocke et met en œuvre, par voie de conventions à titre gracieux, des dotations de l'État pour faire face aux risques courants, complexes, et à la menace. Le **contrat capacitaire interministériel 2021-2024** concerne des projets visant à renforcer les capacités des services d'urgence, notamment en matière de **NRBC (Nucléaire, Radiologique, Biologique et Chimique)**. Ce contrat est particulièrement pertinent pour les **agglomérations prioritaires**, qui sont des zones identifiées comme nécessitant une attention particulière en raison de leurs enjeux spécifiques en matière de sécurité et de gestion des risques.

Le SDMIS met en œuvre en cas de besoin un Poste de Commandement Opérationnel interservices pour le compte du Préfet, Directeur des Opérations de Secours,

Le SDMIS déploie des spécialités bien souvent sollicitées dans le cadre d'une réponse zonale

Le travail en commun avec les services de la préfecture et la proximité avec le préfet délégué à la sécurité dans les missions opérationnelles au quotidien est une singularité du SDMIS 69. Elle est considérée comme une bonne pratique par la mission car elle ne peut que favoriser l'efficacité de la réponse opérationnelle dans un territoire fortement exposé aux risques et aux menaces de toutes natures.

### 3.1.2. L'analyse de la réponse aux demandes de secours

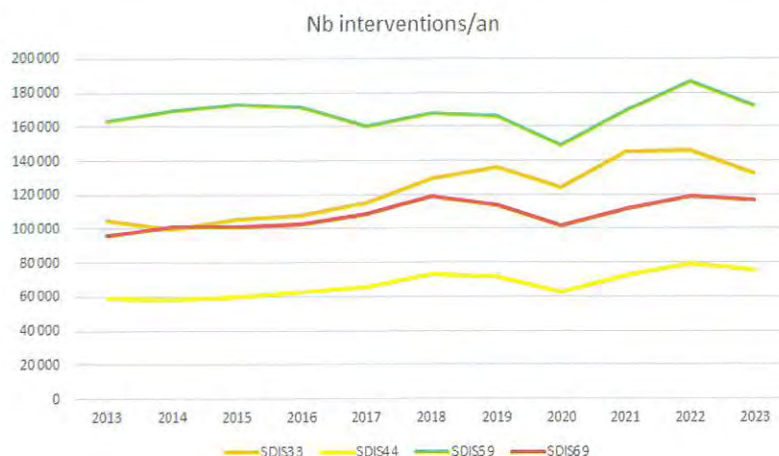
#### 3.1.2.1. L'activité opérationnelle

La courbe ci-après présente l'évolution du nombre d'opérations de secours au fil des années.



L'activité opérationnelle du SDMIS 69 est importante en comparaison aux autres départements, en effet seuls les SDIS 13, 33, 59, 62, 83, réalisent un nombre d'intervention annuel supérieur. Les SDIS 13 et 83 notamment présentent la particularité d'avoir une activité opérationnelle estivale intense en raison des incendies de forêts et d'espaces naturels.

Par ailleurs on peut constater une baisse du nombre d'intervention depuis 2022, qui s'explique par la mise en œuvre de mesures de maîtrise de l'activité opérationnelle par la direction de l'établissement. Cette tendance à la baisse se généralise en France depuis 2022 comme le montre le schéma ci-dessous.



S'agissant du Secours et Soins d'Urgence aux Personnes qui représente 82% des interventions, des actions sont déployées avec l'ARS, les Hospices Civils de Lyon (HCL) et les ambulanciers privés, en lien avec la CPAM. Des mesures visant à recentrer les missions du SDMIS sur les seules missions d'urgence ont été initiées le 16 octobre 2024. Un plan d'actions a été formalisé et cosigné en interservices le 21 décembre 2024, il porte sur les points suivants :

- Identification, grâce à un logigramme commun, des interventions SSUAP pour accidents, sinistres et catastrophes, détresses vitales et détresses fonctionnelles nécessitant une action de secours sous 20 mn et les détresses fonctionnelles permettant un engagement au-delà de 20mn. L'engagement prioritaire des ambulanciers privés sur les détresses fonctionnelles permettant une réponse au-delà de 20mn
- Le renforcement de la garde ambulancière, et sa réalisation effective par la mise en œuvre de mesures contraignantes auprès des sociétés défailtantes,
- La réduction des temps d'attente des VSAV dans les Services d'accueil des Urgences,
- La réduction de l'engagement du SDMIS sur les sites protégés (EHPAD, Centres de rétention...),
- Le déploiement d'indicateurs de suivi depuis le CTA/CODIS et le CRRA 15/SAS 69,
- Désengagement du SDMIS sur certaines missions ne relevant pas de ses missions de service public : destruction des nids d'hyménoptères, dispositifs Préventifs de Secours...
- Facturation des interventions ne relevant pas des missions du SDMIS : Relevages simples dans les EHPAD, temps d'attente dans les SAU au-delà de 30 minutes, revalorisation de la facturation des dispositifs préventifs, facturation des autres interventions indues. Cette démarche est surtout destinée à réduire la sollicitation des SP du SDMIS

### 3.1.2.2. Délais

90 % de la population du Rhône est couverte par les moyens du SDMIS en moins de 13 mn. Cet indicateur est intéressant mais n'est pas répertorié au niveau national. La mission a trouvé un point de comparaison dans le SDACR du département du Nord où il est mentionné que le délai de réponse de 15 mn est respecté sur 94% du territoire (calcul réalisé sur les années 2014 – 2018)

Le délai moyen d'intervention des SP du Rhône **est de 11 mn et 30 sec en 2024**. Il était de 10 mn 2 sec en 2018 soit une augmentation de 1 mn et 28 sec en 6 ans. Les chiffres nationaux les plus récents (2022) sur cette thématique sont :

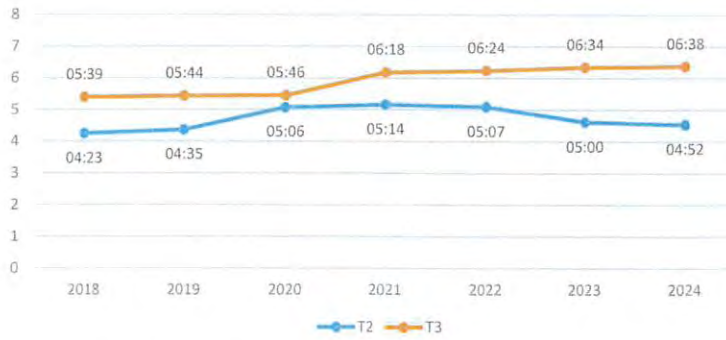
- Délai moyen des SP des départements de **catégorie A : 11mn et 47 sec**
- Délai moyen des SP sur l'ensemble du territoire national : 14 mn et 52 sec

Le SDMIS 69 a réalisé des études très approfondies sur les délais d'intervention des sapeurs-pompiers et a fourni à la mission des données très complètes sur le sujet, parmi lesquelles les schémas suivants ont été sélectionnés :

T2 : temps entre l'alerte des SP et le départ de l'engin

T3 : temps de déplacement du premier engin de secours

Évolution du T2 et du T3 des premiers engins arrivés sur les lieux



Entre 2018 et 2024

Le T2 a augmenté de 29 sec, le T3 de 59 sec

Évolution du T2 et du T3 des premiers engins arrivés sur les lieux sur les communes métropolitaine



Entre 2018 et 2024

Le T2 a augmenté de 21 sec, le T3 de 1 mn et 8 sec

Évolution du T2 et du T3 des premiers engins arrivés sur les lieux sur les communes hors métropole



Entre 2018 et 2024

Le T2 a augmenté de 30 sec, le T3 de 53 sec

Les délais d'intervention réalisés par le SDMIS sont dans la moyenne nationale des départements de catégorie A qui sont comparables en termes de maillage, urbanisation et sollicitation opérationnelle.

Néanmoins Il est à noter une dégradation de ces délais essentiellement à cause du temps de déplacements routiers plus longs. Le temps de préparation (alerte et départ de l'engin) a également augmenté mais dans une moindre mesure.

**Recommandation N°1 :** 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.

### 3.1.2.3. Equipe spécialisée

Le SDMIS déploie des équipes spécialisées très bien équipées bien souvent sollicitées dans le cadre d'une réponse zonale :

- ✓ Sauveteurs autonomes légers : présence d'un départ dédié de 4 plongeurs, avec capacité de montée en puissance, s'appuyant sur la caserne Lyon-Confluence,
- ✓ NRBCe : Au-delà d'une équipe CMIC dédiée en garde H24, il existe une capacité de montée en puissance s'appuyant sur 2 casernes ainsi qu'une expertise technique par le déploiement du VDIP<sup>2</sup> affecté par l'Etat,
- ✓ Milieu confiné : présence d'équipes d'exploration longue durée de garde avec une capacité à monter en puissance
- ✓ Le GRES, (Groupe de Recherche, d'Extraction et de Sauvetage). Il s'agit d'une spécialité déployée par les services d'incendie et de secours dans le cadre de la menace conventionnelle, de la situation courante (menace par arme à feu...) à la tuerie de masse.
- ✓ Secours en milieu périlleux et montagne
- ✓ Cynotechnie
- ✓ Unité de sauvetage, d'appui et de recherche (USAR)

A ces équipes constituées s'ajoutent 2 spécialités mises en œuvre dans tous les centres de secours : le feu de forêt et la conduite.

**Le SDMIS 69 met en œuvre l'ensemble des équipes spécialisées, et jouit d'une réputation de haut niveau technique dans chacun des domaines**

### 3.1.2.4. Evaluation de la qualité et l'amélioration continue

Dans un souci d'améliorer la qualité du service rendu à la population, le SDMIS 69 a mis en place 2 démarches parallèles. La première, assez répandue dans les SDIS est le « traitement des difficultés opérationnelles ». La deuxième est l'exploitation du modèle EFQM (European Foundation for Quality Management).

#### 3.1.2.4.1. Traitement des difficultés opérationnelles

Chaque sapeur-pompier peut faire remonter auprès de la DPOS toute difficulté opérationnelle, qu'elle relève d'une problématique interne au SDMIS, partenariale, ou qu'elle relève de la victime ou du demandeur de secours. Près de 2400 signalements ont été traités en 2024, et font l'objet d'une réponse systématique à celui ayant signalé la difficulté. Au-delà de cette réponse, ce process permet ainsi d'ajuster la réponse opérationnelle du service, de l'alerte à la mise en œuvre de l'opération de secours.

#### 3.1.2.4.2. Démarche EFQM

Le modèle EFQM est un système de management qui permet de faire le lien entre la vision stratégique, les actions engagées et les résultats.

Il est à noter que le SDMIS a obtenu la reconnaissance de l'excellence 3 étoiles début 2025 attestant la qualité de l'organisation et des procédures mises en œuvre.

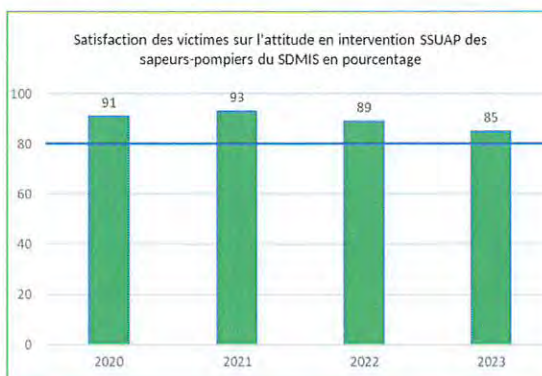
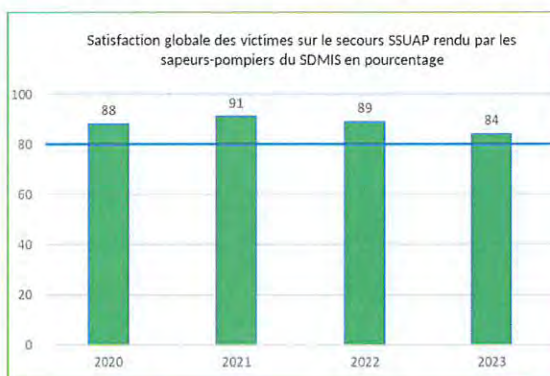
---

<sup>2</sup> Le VDIP est un Véhicule de Détection d'Identification et de Prélèvement



C'est dans ce cadre que le SDMIS mesure depuis 2020 la satisfaction globale des victimes sur la qualité du service rendu, concernant les interventions pour secours à personne, via un questionnaire accessible sur le site internet du SDMIS et par un flash code sur des affiches disposées dans les salles d'attente des services des urgences des hôpitaux. Les questions couvrent les thématiques suivantes : satisfaction globale sur le secours SSUAP, service rendu par les sapeurs-pompiers, délai d'arrivée des sapeurs-pompiers, réponse apportée par les sapeurs-pompiers, attitude des sapeurs-pompiers, qualité des équipements et matériels, prise en compte de l'appel téléphonique 18/112.

La mission a pu étudier les résultats de cette enquête qui met en évidence que les victimes sont largement satisfaites du secours rendu par les sapeurs-pompiers du SDMIS avec un taux de satisfaction moyen de 88% depuis 2020. L'objectif fixé était de 80%.



Il a semblé important à la mission de souligner que cette même enquête démontre que l'attitude en intervention des sapeurs-pompiers donne largement satisfaction (histogramme de droite). Cet indicateur reflète à la fois la qualité dans la mise en œuvre des actions et gestes de secours nécessaires, et la qualité de la relation humaine qui s'établit entre le sauveteur et la victime. Cette attitude montre que les sapeurs-pompiers du SDMIS sont des personnels engagés qui ont à cœur de valoriser l'établissement.

### 3.1.2.5. Bilan

Le SDMIS 69 est un service d'incendie et de secours très bien structuré, résilient et performant. Son activité opérationnelle est importante mais justifiée, avec des enjeux opérationnels forts sur ce territoire.

Les documents que la mission a pu étudier démontrent que le SDMIS remplit parfaitement sa mission à la satisfaction du public et des élus.

## 3.1.3. La sollicitation des personnels

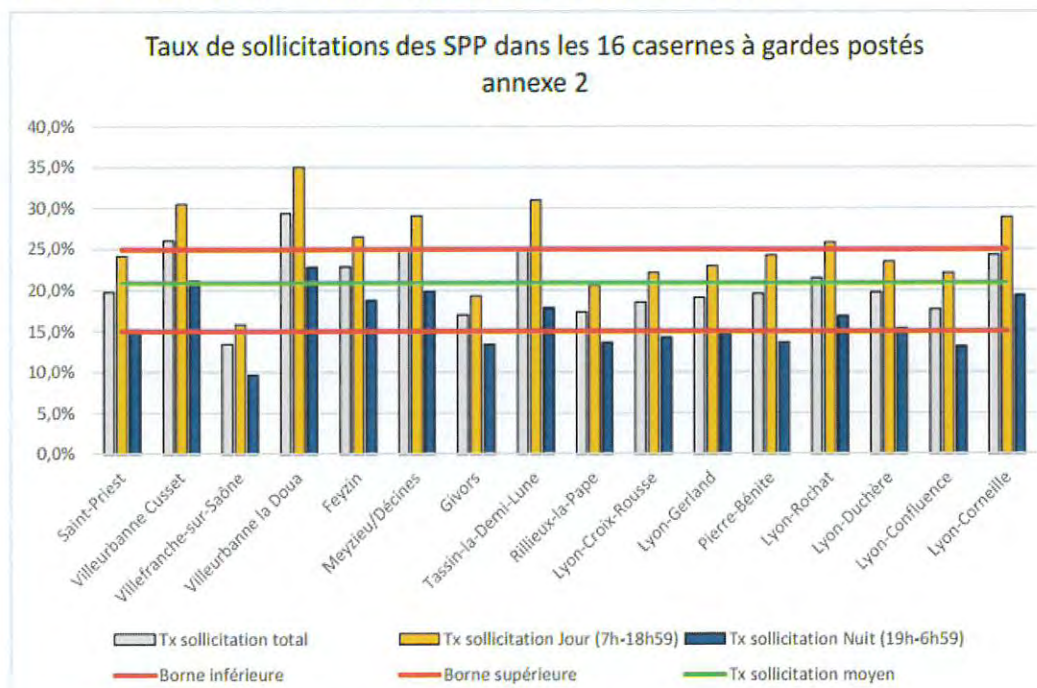
### 3.1.3.1. Le taux de sollicitation

Dans le cadre de cette mission d'appui et d'accompagnement, les inspecteurs ont ciblé l'analyse du taux de sollicitation des sapeurs-pompiers professionnels en garde postée dans les zones urbaines.

#### Rappel

- Jour : 7h-19h
- Nuit : 19h - 7h
- Nuit profonde : 0h à 6h

Taux de sollicitation = temps passé en intervention (Tps ops) / temps de disponibilité



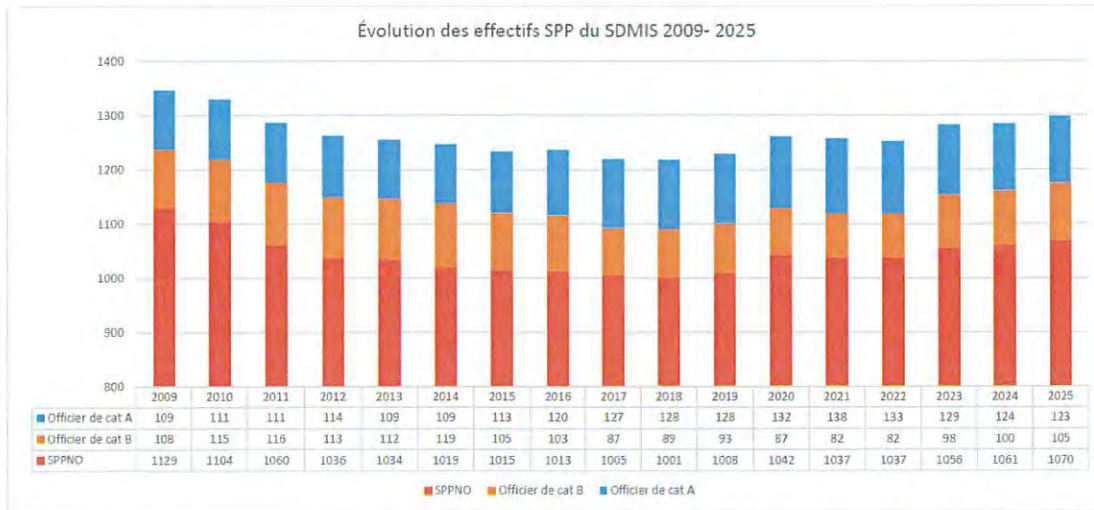


Cet histogramme met en évidence que les casernes les plus sollicitées sont celles Villeurbanne (Cusset et La Doua), Meyzieu/Décines, Tassin la Demi-Lune, Lyon Rochat et Lyon Corneille.

Les SPP de Villeurbanne La Doua sont les plus sollicités avec un taux de 35% en journée ce qui est élevé mais reste compatible avec les autres activités de service péri opérationnels.

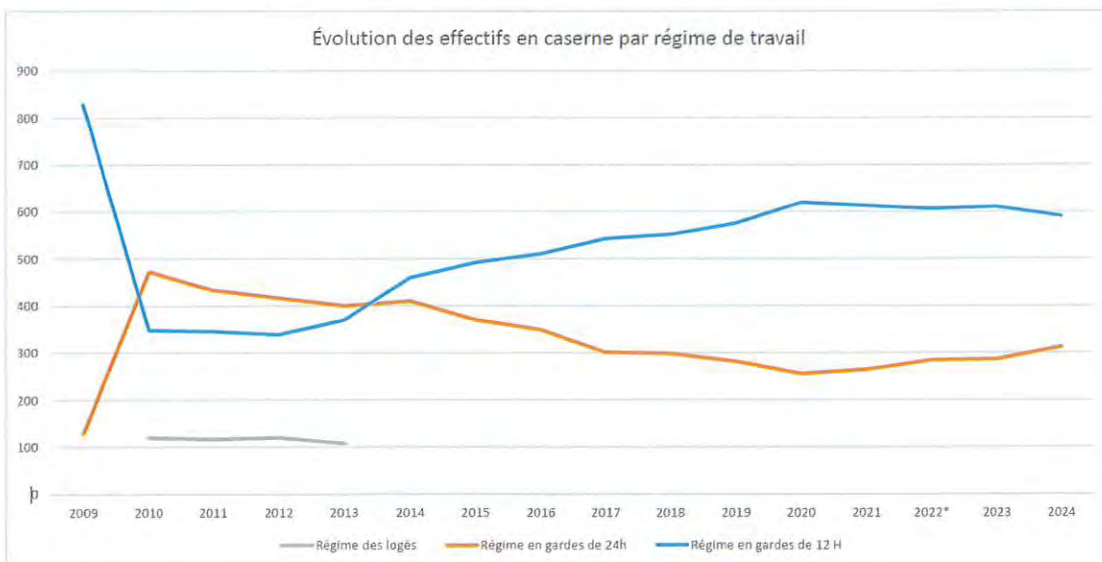
### 3.1.3.2. Evolution des effectifs opérationnels

#### 3.1.3.2.1. Les effectifs SPP de 2009 au 1er janvier 2025



En 2009, alors que les SPP du Rhône (le SDMIS 69 n'existait pas encore) travaillaient en garde de 12H, le régime dérogatoire en gardes de 24H a été rouvert à l'ensemble des agents. Il a été créé de manière concomitante un régime de garde pour les agents logés fixant un temps de présence à 2600 heures par an.

De nombreux SPP ont choisi de changer de régime de travail, les effectifs en régimes de 24H sont passés de 128 à 472 en 2010 générant ainsi un nombre d'heure de travail supplémentaire, ce qui a conduit le CASDIS à prendre la décision d'arrêter les recrutements puis de stabiliser les effectifs sur la période 2014-2018.



L'augmentation de l'activité opérationnelle et la baisse du nombre de SPP en garde de 24H a produit une tension sur les effectifs, un conflit social en 2018 et la décision par délibération d'un plan de recrutement sur la période 2018 – 2023.

### 3.1.3.2.2. Les régimes de travail

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025 il existe 5 régimes de travail possibles pour les SPP qui prennent des gardes postées.

Régime de travail	Personnes concernées	Volume horaire annuel
<u>Régime de droit commun</u> 130 G12 non cyclé + 47 heures d'activités péri-opérationnelles	Les SPPNO en garde postée	1607 heures
<u>Régime dérogatoire G24</u> 87 G24 (Coefficient d'équivalence à 17.471) + 87 heures d'activités péri-opérationnelles	Les SPPNO en garde postée	2175 heures
<u>Régime dérogatoire G24 et G12</u> 75 G24 (coefficient d'équivalence à 18.720) + 14 G12 + 35 heures d'activités péri-opérationnelles	Les SPPNO en garde postée	2003 heures
<u>Régime de travail hebdomadaire avec gardes</u> 60 G12 ou 40 G24 (coefficient d'équivalence à 18.720)		1607 heures
<u>Régime de travail des opérateurs du CTA-CODIS</u> 120 G12 cyclé + 47 heures d'activités péri-opérationnelles	Les opérateurs du CTA-CODIS	1487 heures

Les SPP peuvent demander de passer d'un régime à l'autre, ce qui a un impact immédiat sur son volume horaire annuel disponible. Le passage de nombreux agents du régime dérogatoire au régime de droit commun crée automatiquement un manque d'effectif pour assurer les POJ.

**Recommandation N°2 :** *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.*

### 3.1.4. Les relations avec les partenaires

Le SDMIS 69 a des relations privilégiées avec ses partenaires institutionnels comme la police et la gendarmerie ainsi qu'avec le préfet délégué à la défense et la sécurité comme il est mentionné plus haut.

Récemment la direction de l'établissement a eu une démarche très active vis-à-vis de la santé pour le déploiement des actes de soins d'urgence conformément à la loi du 25 novembre 2021 dite loi Matras. Elle se formalise par une convention tripartite HCL/ATSU/SDMIS et une convention bilatérale HCL/SDMIS en cours de révision.

Un travail est en cours avec les Hospices civils de Lyon (HCL) pour réduire le temps d'attente aux urgences. De même l'attente des équipages de Police sur intervention a pu être réduit par l'engagement en compensation des polices municipales, à travers la signature de conventions.

### 3.1.5. Les évolutions probables

L'activité opérationnelle du SDMIS 69 est maîtrisée et l'encadrement travaille pour que les SP de l'établissement puissent se recentrer sur leurs missions en exigeant que les autres partenaires assurent leurs missions notamment les ambulanciers privés.

La mission approuve cette démarche ; elle est pratiquée aujourd'hui, dans la grande majorité des SDIS.

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 besoin de renforcer la couverture opérationnelle du territoire dont il a la charge.

L'adaptation de la réponse opérationnelle du SDMIS au cœur des territoires s'appuie sur un renforcement agile et adapté des effectifs au regard des besoins de couverture. À travers les approches empiriques et scientifiques, deux typologies de zones sont identifiées. La première se focalise davantage sur les tensions des forces existantes liées à la charge opérationnelle (zone métropolitaine), tandis que la seconde (zone départementale) concentre majoritairement des difficultés de disponibilité des forces et par conséquent des problèmes d'armabilité des engins de secours en secteur rural. Le SACR préconise de stabiliser et de renforcer la couverture opérationnelle existante présentant des carences opérationnelles par :

- ✓ Un renforcement des effectifs : adaptation du cadre de gestion opérationnelle des gardes postées dans certaines casernes et réponse agile sur certains bassins
- ✓ La création et le regroupement de casernes

Les propositions inscrites dans le SACR apparaissent à la mission tout à fait cohérentes compte tenu des tensions opérationnelles constatées sur certains secteurs. L'accroissement de l'activité opérationnelle dans les secteurs fortement urbanisés et la raréfaction de la disponibilité en zone rurale sont régulièrement observés. L'augmentation des effectifs induite par de telles évolutions a été évaluée par le SDMIS à la création de 42 postes de SPPNO.

## 3.2. LES RESSOURCES HUMAINES

### 3.2.1. Les effectifs

Le SDMIS compte 6800 personnels dont

- ✓ 1290 SPP
- ✓ 5200 SPV
- ✓ 350 Personnels Administratifs et Techniques

Et 1180 JSP dans 42 sections

Ce qui en fait le 3<sup>ème</sup> plus gros employeur parmi tous les SDIS de France

### 3.2.2. Les conditions de travail (groupes de travail sur la sécurité et la santé au travail)

Le SDMIS mobilise des effectifs pour suivre et mettre en œuvre une politique de santé, sécurité et d'amélioration des conditions de travail avec 3 officiers, 2 ingénieurs conseils et 1 rédactrice. A ceux-ci s'ajoutent 38 assistants de prévention et 39 chargés d'analyse d'accident sur le territoire.

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DU)ERP (articles R.4121-1 & suivants du Code du travail) est composé de trois tomes permettant la mise en place du plan SSQVS (Santé Sécurité Qualité de Vie au Travail). Le GMS a pour mission de coordonner les décisions prises par la Direction du SDMIS en matière de SSQVS.

Il existe quatre groupes de prévention dans lesquels sont traités les accidents dans le périmètre du chaque groupe :

- ✓ Le groupe de prévention des risques opérationnels
- ✓ Le groupe de prévention des risques péri-opérationnels
- ✓ Le groupe de prévention des risques fonctionnels
- ✓ Le groupe de prévention du risque routier

Ces groupes se réunissent de façon périodique, de 2 à 5 fois par an, afin de faire le point sur les analyses d'accident par thématiques, Ils participent à la préparation du FSSSCT.

Il existe trois autres groupes : le groupe de prévention des risques psychosociaux, le groupe de prévention canicule et le groupe de prévention des addictions.

L'ensemble des accidents de travail faisant l'objet d'un arrêt de travail font l'objet d'une analyse, soit par les 39 chargés d'analyses et les 38 assistants prévention au plus près du terrain, soit dans le cadre d'une enquête accident menée par les préventeurs du GMS, soit d'enquête menée sous l'égide de la FSSSCT (Formation Spécialisée en matière de Sécurité et de Conditions de Travail) par les préventeurs du GMS.

En 2024, 176 accidents de travail avec arrêt ont été analysés, dont 2 seront présentés en FSSSCT en mars 2025

Le suivi des risques psycho-sociaux est assuré de deux manières au sein de l'établissement :

1. La procédure d'alerte RPS depuis le 5 mars 2024 (NDS n°2024.020). Les agents peuvent déposer une alerte par mail (boîte RPS). Celle-ci est suivie en permanence par le chef de groupement du GMS.
2. La mise à jour du Document Unique (DU) RPS. Pour ce faire, l'établissement s'est fait accompagner d'une société extérieure, la société RELYENS, un questionnaire numérique QVS-RPS à destination des 1700 salariés du SDMIS et des 5000 sapeurs-pompiers volontaires, a été élaboré et envoyé de façon anonyme. Le retour est attendu pour le 10 février 2025. Cela permettra ensuite de décliner un programme d'actions de prévention et de corrections de problématiques éventuelles pour l'amélioration de la SSQVS.

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

### 3.2.3. La rémunération

Les représentants du personnel ont fait part à la mission, et ont beaucoup communiqué sur cette thématique en affirmant que les SPP du SDMIS 69 étaient moins bien rémunérés que leurs homologues des SDIS équivalents.

Les données nationales (infosdis) sur cette thématique ne confirment pas cette allégation puisque le salaire annuel moyen net d'un SPP, tous grades confondus, du SDMIS 69 est de **36701** euros alors que dans tous les SDIS il est de **35706** euros et de **35767** euros dans les SDIS de catégorie A.

Ces données macroscopiques datent de 2023 et ne tiennent pas compte de l'âge moyen des SPP des différents établissements ni de la dimension de l'encadrement. C'est pourquoi la mission a fait un sondage auprès de 4 SDIS comparables en leur demandant d'indiquer la rémunération annuelle brute pour :

Un caporal au 3ème échelon, 1 enfant, chef d'équipe, 2 spécialités niveau 1 sans prendre en compte une éventuelle prime correspondant à un avantage acquis avant la départementalisation

Un sergent au 5ème échelon, 2 enfants, chef d'agrès 1 équipe, 2 spécialités niveau 2 sans prendre en compte une éventuelle prime correspondant à un avantage acquis avant la départementalisation

Un adjudant au 8ème échelon, 2 enfants, chef d'agrès incendie, 2 spécialités niveau 2 sans prendre en compte une éventuelle prime correspondant à un avantage acquis avant la départementalisation

Le résultat de cette enquête flash est synthétisé dans le tableau suivant :

	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.

Il est à noter également que les SPP qui assurent, ponctuellement, des actions de formation sont indemnisés 20 €/h les jours ouvrables et 40 €/h le WE. Ces émoluments sont versés en sus du salaire du formateur. En 2024 le montant total des indemnisations horaires des formateurs s'est élevé à **1 051 890€** versées à **546 SPP**.

Cette comparaison doit être mise en perspective avec le déroulement de carrière au sein de chaque SIS. Pour ce qui concerne le SDMIS, il ressort que la proportion de personnels d'encadrement, et singulièrement du nombre d'adjudants, est dans la strate haute de la moyenne nationale. Ceci s'explique par le choix historique de faciliter l'accès au grade d'adjudant.

Le graphique ci-dessous démontre l'évolution favorable aux personnels des avancements aux grades supérieurs de la catégorie C allant jusqu'à l'inversion de la logique opérationnelle avec un nombre d'adjudants très nettement supérieur au nombre de sergents.

Graphique n° 5 : Pyramide des grades 2015 et 2023 (filrière incendie et secours, au 1<sup>er</sup> janvier)



Source : données de la paye, retraitement CRC

SDMIS 69 : 32% de Sergents, 68% d'Adjudants  
Stat Nat 2022 : 42% de Sergents, 58% d'Adjudants

Par ailleurs, la proportion importante de personnels de catégorie B et A ouvre un déroulement de carrière au sein de l'établissement en permettant des nominations suite aux concours ou

examens professionnels. Le taux d'attrition (inférieur à 5%) montre que la plupart des SPPNO déroulent l'intégralité de leur carrière au sein du SDMIS.



### 3.2.4. Les sapeurs-pompiers volontaires

Le SDMIS 69 compte 5200 sapeurs-pompiers volontaires dans ses rangs. Ils assurent 50% du temps opérationnel de l'établissement et arment seuls (sans renfort de SPP) 78 des 100 centres de secours du corps départemental et métropolitain. Ils renforcent également les centres de secours professionnels en prenant des gardes postées.

Depuis déjà plusieurs années les SPV du SDMIS 69 respectent un cadre réglementaire dans leur engagement citoyen qui :

- Limite le nombre annuel d'heures de garde postées à 600 heures
- Plafonne le nombre d'indemnités horaires annuelles à 1200
- Interdit les doubles statuts dans le même centre de secours

Ces règles sont celles préconisées dans le rapport de l'IGA/IGSC<sup>3</sup> sur l'activité des sapeurs-pompiers volontaires de 2023.

Par ailleurs, et c'est une singularité du SDMIS 69, le dispositif de l'indemnisation des astreintes prévu par le décret n° 2012-492 du 16 avril 2012 n'est pas mis en œuvre par le SDMIS. C'est le fruit d'un accord historique avec les représentants du volontariat ce qui dénote d'un excellent état d'esprit de la part des SPV.

Concrètement les sapeurs-pompiers volontaires signalent sur l'application mobile SMARTEMIS, leur disponibilité et s'organisent sous l'autorité du chef de centre pour assurer un potentiel opérationnel journalier dans tous les centres d'incendie et de secours sans gardes postées.

La mission a rencontré les représentants des SPV du SDMIS (membres du CCDSPV, le Président de l'union, les SPV de la CATSIS) ainsi que Monsieur Renaud PFEFFER Président du CCDSPV et Vice-Président du CASDMIS 69.

Lors de cet entretien les SPV et le Président du CCDSPV ont pu s'exprimer sur le fonctionnement du service, la place des volontaires au sein de l'institution et leurs ressentis sur le conflit social en cours. Les inspecteurs ont noté que les SPV des centres mixtes font l'objet d'une forte pression de la part de certains SPP, ces derniers ne voulant plus les voir dans les centres de secours. Ils ont précisé à la mission que cette pression, exacerbée en cette période de conflit, était humano dépendante mais quasi permanente notamment à l'occasion des formations encadrées par les SPP.

<sup>3</sup> Rapport sur l'activité des sapeurs-pompiers volontaires IGA-IGSC, décembre 2023

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*

### 3.3. LA TRAJECTOIRE DE L'ETABLISSEMENT

A plusieurs reprises la mission a entendu s'exprimer une méconnaissance de la vision de l'établissement.

Dans le cadre d'un conflit social la permanence de la communication et de son intelligibilité sont déterminantes. De même, les documents qui explicitent le SACR adopté en juillet 2024 dans ses objectifs n'ont pas été diffusés alors qu'il s'agit justement d'un des sujets majeurs qui doivent guider l'action du conseil d'administration. Le SACR doit être considéré comme un document de référence car il donne un cap en termes d'objectifs de couverture opérationnelle au regard des enjeux liés au développement économique du département, de sa démographie, de transformations du territoire urbain ou du dérèglement climatique pour les prochaines années. Ce schéma directeur arrêté par la préfète a reçu un avis conforme du conseil d'administration et un avis favorable de la métropole ainsi que du Département. En cela il traduit une ambition de politique publique qu'il convient désormais de mettre en œuvre. Bien que le SACR ne puisse être considéré comme un projet de service, il doit être replacé au cœur des échanges entre les élus du SDMIS, les 2 collectivités qui financent l'établissement et les partenaires sociaux.

Le SDMIS est confronté à un enjeu de communication afin que les élus s'approprient le SACR. Le défi est de transposer les objectifs qui peuvent apparaître techniques en langage aisément assimilable.

La mission souligne le très important travail de concertation qui a été mené avec plus de 500 réunions pendant 2 ans et 7 agents affectés à ce projet. Les organisations syndicales étaient rencontrées une fois par mois. La qualité du travail de prospective mérite d'être soulignée.

**Recommandation N°4 :** *Affirmer que le SACR est le document de référence, par tous les moyens de communication appropriés.*

### 3.4. LA CONDUITE DU DIALOGUE SOCIAL

#### 3.4.1. La gestion du conflit

La mission a entendu que de multiples prises de position ont été exprimées par des élus suite à des rencontres avec des organisations syndicales. Certains élus n'avaient pas nécessairement la connaissance suffisante du dossier ni la légitimité au regard de l'organisation administrative du SDMIS. Cette manière de faire est de nature à perturber le dialogue social dans un environnement déjà suffisamment complexe.



**Recommandation N°5 :** *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.*

Il convient au préalable de distinguer parmi les revendications des organisations syndicales ce qui relève du niveau national ou du niveau local d'une part, et ce qui relève du structurel et du catégoriel d'autre part. Pour ce qui concerne le niveau national, et notamment le financement des services d'incendie et de secours, la mission rappelle que ce sujet n'entre pas dans son champ de mission. Il convient néanmoins d'appeler l'attention sur la temporalité du Beauvau de la Sécurité civile qui n'est pas adaptée au conflit en cours même s'il constitue une donnée de l'équation.

Pour les aspects structurels et catégoriels, la mission recommande de s'appuyer sur le SACR comme vu précédemment et l'ensemble des documents structurants de l'établissement (règlement intérieur, règlement opérationnel, directives opérationnelles, etc.). La mission a observé le nombre impressionnant de directives qui peut paradoxalement nuire à la bonne compréhension du fonctionnement de l'établissement.

Il existe beaucoup d'échanges avec les organisations syndicales ce qui traduit une attention portée au dialogue social au sein de l'établissement. La présidente reçoit les organisations syndicales 2 fois par an. Au demeurant, ces échanges, et le travail qui s'ensuit, accapare la direction du SDMIS jusqu'au plus haut niveau. A noter qu'il n'existe pas de charte du dialogue social ou de protocole d'exercice du droit syndical pouvant définir des niveaux de concertation en fonction des sujets.

### 3.4.2. L'exercice du droit de grève

Le point d'attention que la mission souhaite souligner concerne les conditions d'exercice du droit de grève. Il s'agit d'un sujet de désaccord entre la direction et les organisations syndicales quant aux effectifs devant être maintenus en service en temps de grève et les activités qui doivent être suspendues.

**Recommandation N°6 :** *La mission recommande de se référer au mémento du droit de grève chez les sapeurs-pompiers professionnels<sup>4</sup> 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.*

La mission invite donc la gouvernance de l'établissement à se saisir de ce sujet. Il va de soi que le conflit en cours n'est pas propice à l'engagement de la démarche.

Quant aux revendications catégorielles, la réponse ressort de la libre administration de l'établissement public. Face aux revirements fréquents des organisations syndicales et d'allégations de situations individuelles moins favorables que dans d'autres services d'incendie et de secours, la mission s'est attachée à comparer la rémunération des sapeur-pompiers du SDMIS avec la moyenne des SDIS de France et celle des SDIS de 1ère catégorie (voir supra).

<sup>4</sup> Mémento sur l'exercice du droit de grève chez les sapeurs-pompiers professionnels – DGSCGC – Ed. Juillet 2020

### 3.4.3. Des limites à respecter

Il a été porté à la connaissance de la mission que des sapeurs-pompiers volontaires sont victimes de pressions dans les « CIS du centre-ville ». Les attitudes à l'égard des SPV peuvent s'apparenter à des faits de harcèlement ou de discrimination. Il ne s'agirait pas de comportements systémiques mais plus de fait provenant de personnels identifiés. La mission recommande à la gouvernance d'activer tous les leviers juridiques à sa disposition pour protéger les personnels qui en sont victimes. Le mémento des enquêtes administratives élaboré par l'inspection générale de la sécurité<sup>5</sup> peut être utilement mis en œuvre lorsque de tels faits sont rapportés.

## 3.5. LA DIRECTION DU SDMIS

### 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

#### 3.5.2.1. Définition de la carence

La définition de la carence est précisée à l'article L. 1424-42 du CGCT :

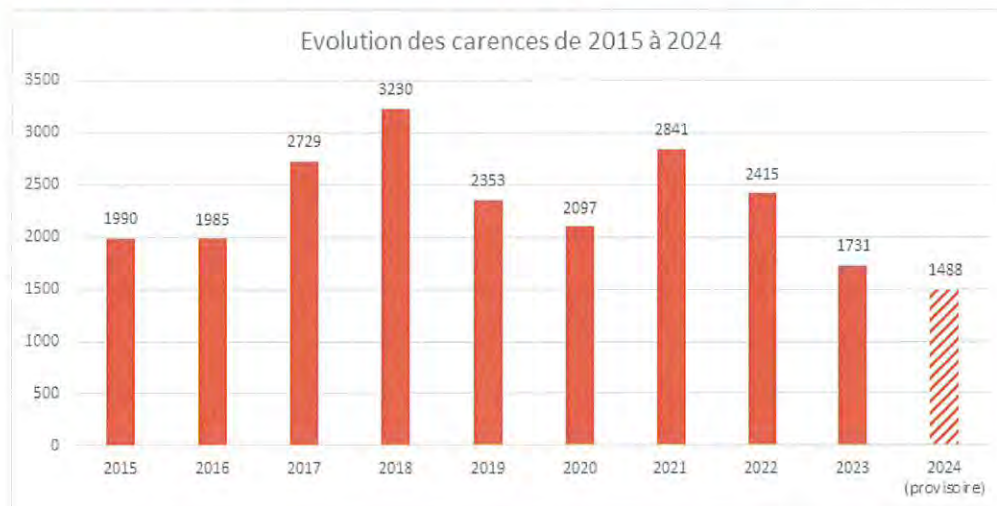
*Les interventions effectuées par les services d'incendie et de secours sur la prescription du service d'aide médicale urgente, lorsque celui-ci constate le défaut de disponibilité des transporteurs sanitaires privés pour une mission visant à la prise en charge et au transport de malades, de blessés ou de parturientes, pour des raisons de soins ou de diagnostic, et qui ne relèvent pas de l'article L. 1424-2, sont des carences ambulancières.*

Elles font l'objet d'une prise en charge financière par l'établissement de santé où se situe le siège du service d'aide médicale urgente dans des conditions fixées par une convention signée des 2 parties. Le montant est fixé à 209 euros par l'arrêté du 19 décembre 2023.

---

<sup>5</sup> Mémento sur les enquêtes administratives au sein de la sécurité civile

### 3.5.2.2. Evolution du nombre de carence dans le département du Rhône



En 2023 le nombre d'interventions en carence des ambulances privées déclarés par le SDMIS est de 1731 chiffres en baisse depuis l'année 2021, et semble se poursuivre en 2024.

La facturation annuelle 2023 des carences auprès des Hospices civils de Lyon s'élève à 361 779€ ce qui correspond exactement à la prise en charge financières de 1731 carences prévue par les textes réglementaires.

Ces chiffres sont à rapprocher des autres performances en matière de maîtrise de l'activité opérationnelle évoqués plus haut, et à mettre au crédit de la qualité du travail réalisé par les équipes du SDMIS et de la qualité des relations que le l'établissement entretient avec les différents partenaires de la santé.

#### 3.5.2.3. Autres actions

D'autres actions sont mis en œuvre pour diminuer la pression opérationnelle et recentrer les forces de l'établissements sur les missions propres déterminées dans le CGCT. Il est à noter le désengagement récent du SDMIS sur certaines missions ne relevant pas de ses missions de service public (destruction des nids d'hyménoptères, dispositifs préventifs de secours...) ou la facturation des interventions ne relevant pas des missions du SDMIS (voir supra). Cette démarche surtout destinée à réduire la sollicitation des sapeurs-pompiers du SDMIS

Ce travail en concertation avec les partenaires produit des résultats puisque l'objectif d'une baisse d'activité globale de 10% en 3 ans sera probablement atteint en 2025. Il s'agit d'une inflexion qui mérite d'être citée

De même le temps d'attente aux urgences avant la prise en charge d'un blessé par le personnel hospitalier est un sujet de préoccupation au plus haut niveau. Il vient de faire l'objet d'un télégramme du ministre de l'intérieur à l'attention des préfets demandant que des actions adaptées soient engagées. La direction du SDMIS s'est attelée à ce problème depuis plusieurs mois en mettant en œuvre un plan « stop 30 » qui là encore produit des effets. La mission encourage de telles initiatives de dialogue destinées à construire des solutions adaptées. L'engagement du représentant de l'Etat est facteur de réussite.

## 3.6. LES REVENDICATIONS DE L'INTERSYNDICALE

### 3.6.1. Déclenchement du conflit

Le contexte social était tendu depuis fin 2022 (fin des accords sociaux conclus suite au conflit de 2018 ayant notamment acté la création de 50 postes de SPP NO en 5 ans). Le choix de la gouvernance du SDMIS de ne pas verser la partie de prime JOP en complément de celle versée par l'Etat avait créé une « incompréhension ».

Le conflit a démarré le 1<sup>er</sup> octobre 2024 suite à la diffusion quasi simultanée d'un courrier de la Présidente du CASDMIS sur la suppression de l'ICL demandée par la CRC et d'un communiqué de presse de Lyon Métropole sur la revalorisation de la rémunération des agents de la collectivité pour un montant de 14 millions d'euros.

### 3.6.2. Négociations

Dès le début du conflit et par une note en date du 10 octobre 2024 le directeur a proposé la création d'un groupe de négociation ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement, le cadre de négociation, permettant de faire des propositions pour sortir du conflit social. Ce groupe est constitué

- Le directeur du SDMIS
- 3 élus du bureau du SDMIS
- Des experts (DGS Lyon métropole, DGS CD 69 + DGA finances si nécessaires)
- Le représentant de l'Etat (PDDS)
- Les représentants de l'intersyndicale

Ce groupe de négociation s'est réuni à 5 reprises : les 11, 14, 21 octobre, 27 novembre et 9 décembre.

Par ailleurs la préfecture a reçu les organisations syndicales le 26 novembre, le 20 décembre. La conseillère du Président de la République, Mme Violaine DEMARET a reçu les OS le 17 décembre

Le 12 décembre 2024, le SDMIS a lancé une consultation de l'ensemble des salariés du SDMIS sur les propositions de mesures de sorties de crise. Les résultats publiés le 17 décembre a montré que 73% des salariés y sont défavorables.

### 3.6.3. Les revendications syndicales

Avant sa rencontre avec l'intersyndicale le 29 janvier 2025, la mission n'a pas réussi à identifier précisément les revendications par celle-ci.

A la lecture de tous les documents auxquels elle a eu accès, la mission a pointé des changements de postures et des incohérences qui n'ont pas facilité l'avancée des négociations en particulier sur les sujets suivants :

- Prime d'intéressement, l'intersyndicale préfère d'abord créer des postes avec le montant de la prime proposée puis demande une prime à hauteur de 600 euros.
- Les demandes de création de postes varient de 29 à 151 ETP
- Un syndicat propose la création de postes de SPP en CDD, puis l'intersyndicale se rétracte.
- La proposition de la direction de consulter les agents pour recueillir leur avis est d'abord validée par l'intersyndicale puis elle réfute le principe même.

Le 29 janvier 2025, lors de la rencontre avec l'intersyndicale, cette dernière a remis à la mission un document écrit sur la synthèse des mesures attendues dès 2025.

C'est sur la base de ce document que le tableau ci-dessous a été élaboré.

Revendications de l'intersyndicale du SDMIS 69	Réponse du SDMIS et observations de la mission
Abandon immédiat des plaintes déposées contre les agents grévistes	Cela relève des plaignants. La mission rappelle que la grève est un droit mais qu'il y a des limites aux modalités d'expressions des revendications
Maintien définitif de la prime ICL accompagnée d'un courrier officiel de pérennisation	La mission a pu se faire confirmer que le SDMIS la versera en 2025.
Nous demandons l'ouverture pour les agents COURLY qui le souhaitent de basculer sur un IAT à 8	<p><u>Réponse SDMIS à la mission</u> : la mise en place d'un plan B : versement durant une période de 5 ans pour permettre d'effectuer un bon nombre de départs en retraite (extinction du vivier) ou option de sortie immédiate avec bascule sur un régime indemnitaire à construire moyennant l'abandon de l'ICL (mécanisme permettant d'intéresser les plus jeunes qui pourraient percevoir encore pendant 5 à 10 ans afin de vider le vivier de ceux qui sont concernés au-delà de 5 ans.</p> <p>Dispositif en cours de discussion et de négociation aussi bien avec l'état que les OS.</p> <p><b>Ces 2 revendications trouvent une réponse claire de la gouvernance qui ne peut pas faire plus</b></p>
PICPS de 600 euros pour tous les agents du SDMIS	Concerne les financeurs
IAT augmenté à 6 points pour ADJUDANTS (à terme 8) et 8 points pour SGT et CAPORAUX et mesures miroirs pour les PATS de catégorie C	Concerne les financeurs
Nomination d'adjudants portant à 645 le nombre total	Revendication acceptée par la gouvernance
<p>Création (rétablissement) de postes d'officier CDG <del>dans les casernes de Lyon Duchères en nuit, Lyon Croix Rousse en nuit, Confluence avec 13 SP de garde ou Villefranche pour les WE en journée</del></p> <p><i>Nota : dans le document reçu les mots ci-dessus étaient barrés sans que la mission ait reçu une explication</i></p>	<p><b>La mission n'a pas détecté de vulnérabilité à ce niveau</b></p> <p><b>La demande doit être étudié dans le cadre plus large du SACR</b></p>
Mesures immédiates pour remédier aux dysfonctionnements liés au VSAV n°3 : ces promesses doivent être tenues sans délai	<p><u>Réponse du SDMIS à la mission</u></p> <p>Le VSAV 3 a été mis en place dans les casernes à garde postée dans le contexte du COVID. Ce VSAV 3 est resté depuis au sein des casernes pour assurer une couverture complémentaire SSUAP mais altérait la réponse incendie.</p> <p>Depuis le 16 octobre 2024, un nouveau dispositif a été mis en place, selon les casernes :</p> <p><u>Casernes à 3 équipes de garde postée et plus</u> : Le VSAV3 est bloqué et n'est plus engagé de façon automatique par le CTA ou le CRRA15/SAS69, ce qui a pour effet de conserver l'équipe qui aurait pu l'armer. Ce fonctionnement permet de conserver en caserne des équipes dédiées à la</p>

	<p>mission « propre » du SDMIS et de sanctuariser la réponse incendie, et/ou de spécialité...). Le VSAV peut toutefois être engagé en cas d'urgence vitale par le CTA uniquement en départ reflexe. <u>Casernes à 2 équipes de garde postée</u> (Tassin, Feyzin, Rillieux...). Le VSAV3 reste disponible dans ces casernes pour être engagé de façon automatique, sous réserve de la disponibilité des SPV en plus de la garde postée</p> <p>La mise en place de ce nouveau process depuis le 16 octobre 2024 a permis de réduire de façon drastique l'engagement simultané de 3 VSAV en caserne au profit de la réponse aux missions propres.</p> <p><b>La réponse du SDMIS apparait satisfaisante à la mission et devra faire l'objet d'une évaluation d'ici quelques mois</b></p>
<p>Revoir le plan présenté pour lutter contre les temps d'attente des VSAV devant les urgences qui n'en est pas un puisqu'il s'agit juste d'une mesure pour quantifier ces temps et ensuite les facturer au SAMU/ARS/HCL</p>	<p><b>Le temps d'attente moyen est de 14 mn, ce qui est inférieur à ce qui se passe dans d'autres territoires. La mission estime que le SDMIS a mis en place une procédure pour réduire les temps d'attente aux SAU qui est exemplaire et qui commence à produire des effets.</b></p>
<p>Respect strict du RO qui est pourtant déjà anormalement bas et redéfinition de ce dernier ; + 20 créations de postes en 2025 pour atteindre une cible de 140 dans 5 ans, avec application du SACR sur 2 ans.</p>	<p><b>Le RO est respecté et le document est conforme (réf rapport IGSC 2019-14) Le SDMIS a prévu de le mettre à jour dans les mois à venir suite à la validation du nouveau SACR</b></p> <p><b>Le nombre de création de poste dans les centres de secours doit être déterminé en déclinaison du SACR</b></p>
<p>Application du doublement des dépassements d'horaire pour le X maintien comme l'indique les documents et formulaires officiels du SDMIS + valorisation de toutes les IHTS en heures nuits et/ou week-end</p>	<p><b>Réponse du SDMIS à la mission :</b></p> <p>Les dépassements horaires sur une séquence opérationnelle de garde postée des SPPNO sont valorisé au double, au-delà du 15' de dépassement. Pour exemple un SPPNO terminant sa garde à 8h00 qui rentre d'intervention à 8h30, se voit octroyer une valorisation d'une heure sur son compacteur temps de travail.</p> <p>La demande de l'intersyndicale est d'appliquer ce raisonnement a une séquence de maintien de 12h00 pour assurer la continuité du service public dans le cadre du service minimum.</p> <p>Cette demande a été refusée.</p> <p><b>La mission préconise de mettre en œuvre les recommandations du memento de la DGSCGC sur l'exercice du droit de grève</b></p>
<p>Déterminer un volume d'IHTS maximum déclenchant les recrutements et création de poste de SPP</p>	<p><b>La mission préconise l'application du droit commun sur les IHTS</b></p>
<p><b>Mesures qui ne coutent rien (selon l'intersyndicale)</b></p>	

Fin de règles de mutations tous les 10 ans	La mission estime que la mobilité des agents au sein de l'établissement est un levier de management important pour gérer aux mieux les ressources humaines de la structure.
Respects des LDG pour les nominations d'adjudants	L'employeur est tenu de respecter les lignes directrices de gestion de l'établissement ainsi que le tableau d'avancement pour les nominations des Adjudants. La mission rappelle que les deux critères à prendre en compte pour l'élaboration du tableau d'avancement sont la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience.
Cycle en 12h avec un ratio de 50/50 avec clause de revoyure en 2026	La réponse relève de la libre administration de l'établissement.
Nouveau 24h ouvert au maximum immédiatement aux agents qui le souhaitent avec une clause de revoyure en 2026	La réponse relève de la libre administration de l'établissement.
Application des mêmes règles de commandement et de détermination du COS pour l'ensemble des grades	<b>L'article L1424-4 du CGCT précise que L'organisation du commandement des opérations de secours est déterminée par le règlement opérationnel.</b>
Engagement écrit de l'organisation d'un rdv en septembre 2025 pour faire l'évaluation du BSC et sa déclinaison en local	

## 4. CONCLUSION

Le Service Départemental et Métropolitain d'Incendie et de Secours du Rhône est un établissement public robuste qui assure parfaitement les missions qui lui incombent. Il est apprécié de la population de la Métropole et du Département du Rhône comme le montre l'enquête qualité.

Compte tenu de l'évolution socioculturelle du territoire qu'il défend mais aussi du dérèglement climatique dont les effets vont s'accroître, le SDMIS sera confronté dans l'avenir à des enjeux importants que le SACR a bien identifiés. Ils nécessiteront sans aucun doute des adaptations structurelles dans l'organisation, l'optimisation des équipements mais aussi un renforcement des moyens notamment en personnel.

Cet établissement, qui a traversé dans le passé des conflits sociaux quelques fois difficiles, est piloté par une équipe de direction motivée, de haut niveau, appuyée par un encadrement de qualité. La mission retient également l'attachement tout particulier des SPP, SPV et personnels administratifs et techniques de l'établissement à la qualité du service rendu à la population et qui le démontrent par leur engagement.

Par ailleurs la mission souligne que les échanges avec l'intersyndicale ont été fructueux. Les organisations syndicales ont eu à cœur d'exposer à la mission leurs revendications et préoccupations de manière constructive. La mission retient également la qualité de la relation qui a permis d'éclairer ces travaux.

Le conflit actuel fait apparaître que la conduite du dialogue social gagnerait à être organisée en se recentrant uniquement sur les élus du conseil d'administration du SDMIS et plus particulièrement le groupe de négociations. Un point d'équilibre doit être recherché entre l'autonomie administrative de l'établissement et le rôle d'une part des contributeurs financiers que sont la Métropole et le Département et d'autre part la préfète du Rhône.

La direction aurait avantage à clarifier les règles structurantes propres à l'établissement pour un meilleur partage avec toutes les personnes concernées. La mission lui conseille également d'aider les élus à s'approprier le SACR pour en déterminer une politique publique qu'ils pourraient porter.



## 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.

## ANNEXE 2 : PERSONNES RENCONTREES

### COMITE DE PILOTAGE DU SDMIS :

- Contrôleur général Emmanuel CLAVAUD, directeur départemental et métropolitain,
- Colonelle Laetitia DIDIER, directrice départementale et métropolitaine adjointe,
- Colonel Lionel CHABERT, directeur des groupements territoriaux
- Médecin colonelle Naïma BALADI, médecin cheffe de la Sous-direction santé
- Lieutenant-colonel Dominique DREVET, directeur des ressources humaines
- Lieutenant-colonel Jérôme BELLERET, directeur des moyens matériels
- Lieutenant-colonel Sébastien PONTET, directeur de la prévention et de l'organisation des secours
- Contrôleur général Christophe MIGNOT, chargé de mission
- Maud MASSARDIER, directrice de l'administration et des finances
- Géraldine ACHARD, directrice des affaires réservées et de la communication

### AUTORITES DE GOUVERNANCE

- Antoine GUÉRIN, préfet délégué pour la défense et la sécurité
- Christophe GUILLOTEAU, président du Département du Rhône, 1er vice-président du SDMIS, président du Conseil national des sapeurs-pompiers volontaires
- Bruno BERNARD, président de la Métropole de Lyon
- Zémorda KHELIFI, présidente du SDMIS, vice-présidente de la Métropole de Lyon
- Renaud PFEFFER, vice-président du SDMIS, président du CCDSPV, maire de Mornant
- Bertrand ARTIGNY, membre du Bureau du CA du SDMIS, vice-président de la Métropole de Lyon
- Jean-Jacques BRUN, membre du Bureau du CA du SDMIS, conseiller départemental

### REPRESENTANTS DES ORGANISATIONS SYNDICALES DU SDMIS

- **Syndicat SUD**
  - Karim KHAZAZ
  - Franck CHENAL
  - Rémy CHABBOUH
- **Syndicat Avenir-Secours / Action Catégorie C**
  - Anthony FOSSAT
  - Adrien LEBEAU
  - Marie JOUTZ
  - Daniel QUESSU
- **Syndicat CGT**
  - Johan MOUNARD
  - Brian CANALE
- **Syndicat Autonome**
  - Steeve MARTINEZ
  - Manon DIDIER

### REPRESENTANTS DES SPV DU SDMIS

- **Représentants des SPV à l'UDMSP**
  - Patrick ROBERJOT
  - Franck PHAM-HOANG

- David BROSSE
- Nicolas MAZZOLENI
- **Représentants des SPV à la CATSIS**
  - Franck JACQUIER
  - Kilian AKAKPO
- **Représentants des SPV au CCDSPV**
  - Cyril PREVOT
  - Isabelle MAUCHAMP
  - Alain VACHE
  - Franck FOURNEL

## MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

---



Place Beauvau 75008 Paris Cedex 08

