



Doc sud RC
Ryu le 28/10/18

25 OCT. 2018

LYON, LE
NOS RÉF. SD/CK
CONTACT Contrôleur général Serge DELAIGUE
TÉLÉPHONE 04 72 84 36 71
COURRIEL ddmsis@sdmis.fr

Politique sociale du SDMIS

Je souhaite, par le présent courrier, m'adresser à tous les sapeurs-pompiers professionnels (SPP) du SDMIS à propos de la politique sociale de notre établissement.

Après avoir personnellement reçu les organisations syndicales début octobre, j'ai voulu que ce sujet soit évoqué avec les élus du conseil d'administration le 19 octobre dernier.

Le métier de sapeur-pompier a profondément évolué. L'augmentation forte et durable des interventions pour secours d'urgence aux personnes d'une part, la prégnance de la menace terroriste d'autre part ont entraîné une modification structurelle de nos missions, en nature et en volume.

Face à ces changements, des interrogations ou des inquiétudes peuvent exister ; je les entends.

Vous le savez, le SDMIS continue à démontrer sa capacité d'adaptation, en maintenant la qualité de la réponse opérationnelle qu'il apporte sur l'ensemble du territoire, atteignant un niveau de performance reconnu de tous.

Malgré un contexte financier très contraint, les conventions financières avec la métropole de Lyon et le département du Rhône ont permis d'obtenir une augmentation des contributions des collectivités territoriales au budget de 1% par an, soit près de 1,5 million d'€.

Cette augmentation est consacrée pour une large part à l'augmentation des dépenses de personnel, la masse salariale ayant progressé de 4,5 millions d'€ sur les années 2015 à 2018, tout en maintenant une politique sociale qui doit s'apprécier à la lumière de quatre principaux critères :

1- Le temps de travail.

Le SDMIS, contrairement à nombre d'autres services, a maintenu la possibilité à tous les SPP qui le souhaitent de pouvoir réaliser un temps de travail de 1607 heures/an.

Par ailleurs, afin de permettre aux agents de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle, le SDMIS se distingue en faisant droit à toutes les demandes de temps partiel soumises à l'autorisation de l'employeur.

LE PRÉSIDENT

Enfin, les agents qui le souhaitent peuvent augmenter leur rémunération en effectuant des heures supplémentaires ou des activités de formation rémunérées dans le cadre des besoins du service.

2- La carrière et la retraite.

Le SDMIS est l'un des très rares services à offrir à tous un déroulement de carrière permettant d'être nommé adjudant au plus tard à 50 ans. Pour ce faire, j'ai demandé au conseil d'administration de porter le nombre d'adjudants de 380 à 420 d'ici à 2023. Ils ont ainsi la possibilité d'atteindre le dernier échelon du grade d'adjudant-chef et de prétendre à une retraite se situant en moyenne à ce jour à 2000€ net/mois, une réalité malheureusement rare dans le cadre de la fonction publique.

Le SDMIS a aussi développé des mesures spécifiques pour les SPP de plus de 50 ans.

3- Le régime indemnitaire.

Les indemnités de responsabilité et de spécialité, lorsque les conditions sont remplies, sont appliquées au bénéfice de la plupart des agents du SDMIS à leur taux maximum.

L'indemnité d'administration et de technicité (IAT) se situe entre 2,4 et 2,6 selon les grades et, contrairement à d'autres SDIS, j'ai écarté l'idée que cette indemnité soit réduite au minimum pour les nouveaux embauchés.

4- Les prestations sociales.

En matière sociale, le SDMIS consacre à ses 1580 salariés une enveloppe budgétaire de plus de 3 millions d'euros.

Cette enveloppe couvre la subvention au comité social (CASC), la contribution à la mutuelle, les chèques déjeuner et l'aide à la restauration, ou encore l'aide aux déplacements dans le cadre du PDA (plan de déplacement d'administration). J'ai par ailleurs souhaité que cette offre de mutuelle puisse concerner nos anciens, ce qui fait de notre service une exception dont nous pouvons être fiers.

L'ensemble de ces mesures, chacun peut le comprendre, concourt à une véritable politique sociale du SDMIS, politique sociale parmi les toutes premières à l'échelle nationale.

Ces mesures contribuent à la reconnaissance du travail des SPP, qui exercent leurs missions dans des conditions que l'on sait parfois difficiles, voire périlleuses.

Entre 1999 et 2014, des réformes importantes ont été menées afin de réorganiser complètement notre service. La politique ainsi conduite a débouché notamment sur le programme pluriannuel d'investissement immobilier, que le SDMIS a repris à son compte lors des années 2015 à 2018.

Lorsque j'ai été élu président du conseil d'administration en 2015, je me suis engagé à m'inscrire dans la continuité des politiques conduites jusqu'alors. J'ai notamment veillé, pendant les quatre années écoulées, à maintenir les effectifs de sapeurs-pompiers professionnels (1010 SPPNO et 230 officiers) ainsi que la politique sociale en vigueur, ce qui a été loin d'être le cas dans tous les SDIS de France.

Aujourd'hui, la diminution des investissements immobiliers est amorcée. Comme je m'y étais engagé, tout en préparant l'avenir du SDMIS et son entrée dans le monde numérique, nous allons, en accord avec le contrôleur général Serge DELAIGUE, directeur départemental et métropolitain, proposer au prochain conseil d'administration de redonner une dynamique de recrutement de SPP.

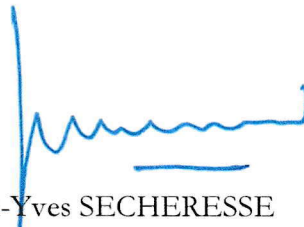
A ce titre, je proposerai la création de 50 postes supplémentaires de SPP non officiers, à raison de 10 par an pour les années 2019 à 2023, ce qui permettra de porter l'effectif actuel à :

- 1020 SPPNO + 230 officiers en 2019,
- 1030 SPPNO + 230 officiers en 2020,
- 1040 SPPNO + 230 officiers en 2021,
- 1050 SPPNO + 230 officiers en 2022,
- 1060 SPPNO + 230 officiers en 2023.

Cette décision représentera une dépense supplémentaire conséquente de :

- 400 000€ en 2019,
- 800 000€ en 2020,
- 1,2 million d'€ en 2021,
- 1,6 million d'€ en 2022,
- plus de 2 millions € par an à partir de 2023.

Dans un souci de transparence, je tenais à vous faire part de l'ensemble de ces éléments et vous remercie de votre implication quotidienne au sein du SDMIS.



Jean-Yves SECHERESSE
Président