



LE MEILLEUR DES BUREAUX, C'EST LE TERRAIN

LES 69 ENGAGEMENTS DE SUD SDMIS POUR LES SPP ET LES PATS

Élections professionnelles du 8 décembre 2022

SUD SDMIS, apolitique et indépendant, répond à l'attente du plus grand nombre d'agent.es du SDMIS qui souhaitent une représentativité sérieuse, écoutée et respectée.

SUD SDMIS apporte une autre vision du syndicalisme :

- Ni langue de bois, ni belles promesses.
- Une communication accessible pour tous.
- Des travaux approfondis et sérieux.
- Une connexion au plus proche du terrain.
- A vos côtés face à vos préoccupations professionnelles

SUD SDMIS défend le respect de valeurs fondamentales :

- La valorisation de votre technicité professionnelle.
- Un service public d'urgence de qualité.
- Une équité dans la gestion des carrières.
- La reconnaissance de votre engagement citoyen.

SUD SDMIS, c'est un travail réalisé au plus près des attentes des SPP et des PATS du SDMIS, et non le fruit d'une réflexion centralisée déconnectée de la réalité du terrain.

Solidaires
Sud 



SUD SDMIS une autre idée du syndicalisme

Celui qui se bat peut perdre, celui qui ne se bat pas a déjà perdu...

Opérationnel

~~100~~ pour ~~100~~ SUD

Un constat, des propositions, des solutions

Le coeur de notre métier, c'est l'opérationnel.

SUD SDMIS s'engage pour des potentiels opérationnels diurnes et nocturnes à la hauteur de la demande, pour le respect du Règlement Opérationnel, pour une organisation optimale, pour un coeur de métier protégé, au service des citoyens.

1. Une fréquence d'organisation de concours de SPP plus soutenue de façon à préserver en permanence un potentiel de lauréats à recruter.
2. Des recrutements d'emplois statutaires issus du concours ou par voie de mutation - nous refusons catégoriquement les CDD - permettant d'assurer la politique de couverture opérationnelle du SDMIS comme lors de l'affectation d'un 3ème VSAV ou de la création de nouvelles casernes.
3. Un respect strict du RO (Règlement Opérationnel). Par exemple, les agents uniquement SSUAP sont en plus de l'effectif SP toutes qualifications. Cela a été négocié avec le Préfet et la PCASDMIS.
4. Une affectation cible de 40 formateurs permanents en régime hebdo-garde.
5. La création d'un groupe de SPP de tout grade et avec toutes fonctions souhaitant être EDR (basée sur le volontariat).
6. Des quotas minimums et maximums de spécialités par centre, de manière à garantir une véritable réponse opérationnelle efficace.



Pouvoir d'achat

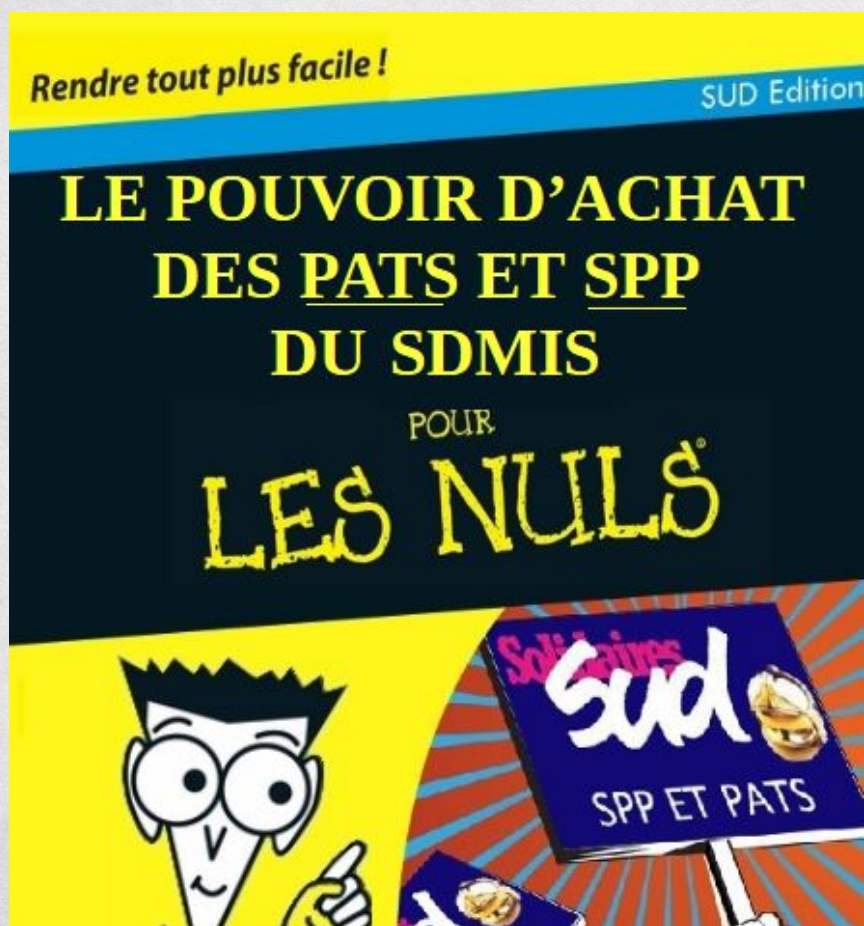
100 pour 100 SUD

Un constat, des propositions, des solutions

Un gel du point d'indice non rattrapé, une situation économique générale dégradée conduisent à une baisse du pouvoir d'achat des PATS et SPP.

SUD SDMIS s'engage à demander la mise en oeuvre de toutes les solutions permettant de maintenir le pouvoir d'achat de ses agents.

7. La mise en œuvre d'un échéancier visant à obtenir une revalorisation de l'IAT à hauteur de 8 points (environ 120 euros de plus par mois) suite à la montée en compétences et en responsabilités dans le domaine du SSUAP.
8. La suppression des 7 ans d'ancienneté pour la NBI des CA et l'attribution de la NBI accueil pour les agents du CTA/CODIS.
9. Une prise en compte des agents en 24 heures pour l'attribution de la prime mobilité de 200 euros, la création de bornes de recharge à prix coûtant pour véhicules ZE et l'ouverture de négociations visant à obtenir la gratuité des TER et des TCL avec la métropole et la région.
10. La revalorisation de la valeur faciale du ticket restaurant et l'augmentation de la part employeur à hauteur de 60% (contre 50 % à ce jour). Cette mesure présente l'intérêt d'exonérer la part patronale des charges sociales.
Au regard des horaires de nombreux agents du SDMIS, il est nécessaire d'ajouter la mention « utilisable le week-end ».



Sécurité et agressions

~~100~~ pour ~~100~~ SUD

Un constat, des propositions, des solutions

2500 agressions de sapeurs-pompiers par an.
Hier des faits divers, aujourd'hui des faits de société.
Le SDMIS et l'État ont pour devoir de nous protéger.
SUD SDMIS s'engage pour plus de sécurité en
intervention, pour plus de protection en caserne et pour
des condamnations à la hauteur des faits.

11. L'octroi systématique de la protection fonctionnelle aux SP et PATS victimes.
12. L'obtention de caméras embarquées dans les véhicules à titre expérimental et un renforcement du dispositif des caméras piétons lors des périodes dites « sensibles » ainsi que dans les CIS Volontaires
13. La dotation de caméras thermiques dans les FPT.
14. La stricte interdiction des dispositifs type « gabions » dans l'espace public (réserves des projectiles).
15. La création d'une conférence inter-services Police Nationale, Gendarmerie Nationale, police municipale et sapeurs-pompiers (avec les personnels présents sur le terrain).
16. Le rétablissement du CDG à la caserne de Lyon-Duchère.



Dialogue social et Législation

100 pour 100 SUD

Un constat, des propositions, des solutions

SUD SDMIS, c'est 100% de présentiel dans toutes les instances.

SUD SDMIS, c'est un dialogue social respectueux mais ferme, basé sur des véritables valeurs humaines.

SUD SDMIS, c'est une confiance réciproque.

SUD SDMIS, c'est l'origine de toutes les intersyndicales ayant abouti sur des avancées majeures pour les agents.

17. Une considération de l'ensemble des agents du SDMIS : PATS, SPP et SPV.
18. Une collaboration ouverte et transparente avec les décideurs lors des comités de pilotage et des instances sur tous les dossiers : SACR, RI, RO, SSUAP, avec l'intégration de nos arguments légitimes et sensés dans les prises de décisions
19. L'obtention d'un accès égal aux médailles et récompenses dont la Médaille de la Sécurité Intérieure (MSI).



Conditions de travail

100 pour 100 SUP

Un constat, des propositions, des solutions

Le SDMS est responsable en matière de protection de la santé physique et mentale des ses agent.es.

La bonne santé des agent.es dépend ainsi de la qualité et l'efficacité du service.

20. Des échanges, sur le terrain, entre les agent.es et les élu.es du CA, concernant les difficultés rencontrées en intervention, en caserne et en service.
21. Une prise en compte plus respectueuse et moins suspicieuse des agent.es victimes d'accidents de service.
22. L'instauration du compte pénibilité.
23. Une formation plus complète sur la sécurité pour les PATS.
24. Une véritable écoute et prise en charge des agent.es en souffrance au travail et victimes, quelques fois, de méthodes de management pouvant être assimilées à du harcèlement.
La mise en œuvre des REDC (Référénts Egalité, Diversité et Complémentarité) avec l'ensemble des 24 discriminations et pas seulement la notion d'égalité femme/homme.
25. Une adaptation du poste de travail aux agent.es et non l'inverse.
26. Une prise en compte des difficultés des EDR (Equipe de renfort).
27. Des règles de télétravail claires et sans clientélisme accessibles à chaque agent du SDMIS dont l'emploi est éligible. Signature d'un « accord télétravail ».
28. Le respect du droit à la déconnexion.



Temps de travail

100 pour 100 SUD

Un constat, des propositions, des solutions

Les réglementations nationales et supranationales exigent une mise en conformité du temps de travail des agents du SDMIS.

SUD SDMIS reste à l'écoute de chaque demande.

29. La suppression des GCOM pour aboutir à un 24h pur (le service reste bénéficiaire de près de 300 heures - 2247 h contre 2068 h).
30. La création d'un cycle de 12h partiel ou total : Proposition SUD de 100 G12 cyclées et 30 G12 non cyclées.
31. L'attribution des JA (Jours d'Ancienneté) pour les agents en 12h comme pour les 24h.
32. L'inscription du régime mixte 24h/12h (71G24+26G12) dans le RI (Règlement Intérieur).
33. L'inscription d'un cadre officiel concernant les relèves opérationnelles.
34. Pour les agents en 24 heures qui le souhaitent, la possibilité de prendre leurs gardes à 20h.
35. Le respect des 11h de sécurité (exemple en finissant une garde à 22h le SP doit pouvoir venir le lendemain à 9h).

TELETRAVAIL

CHOIX!

C.E.T.

JOURS DE FRACTIONNEMENT

12h

24-h

SANS GCOM

semaine de 4 jours

Spirales Sud
SPD - PAYS

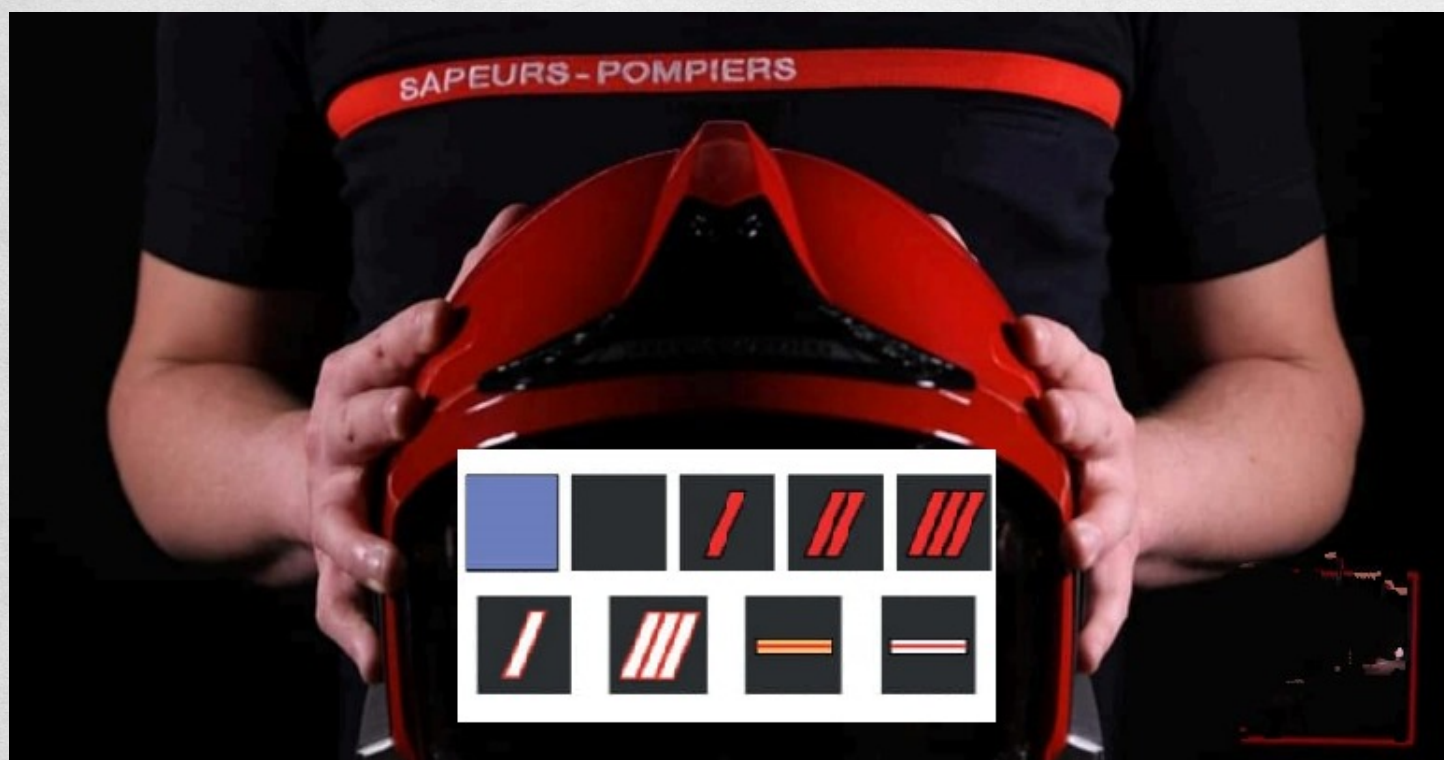
Filière SPP

~~100~~ pour ~~100~~ SUD

Un constat, des propositions, des solutions

De la catégorie C à la catégorie A, SUD SDMIS c'est la prise en compte des problématiques de l'ensemble de la filière.

36. La mise en place de critères d'avancement lisibles et compréhensibles.
37. Une désignation du COS avec la prise en compte de l'ancienneté dans le grade et en tant que SPP au lieu du critère de l'âge comme c'est le cas actuellement.
38. Un retour aux visites médicales annuelles pour les moins de 40 ans.
39. La réalisation des évaluations professionnelles annuelles des SPP exclusivement par des SPP.
40. La création d'une réelle attractivité pour les postes au CTA/CODIS et GFOR.
41. La nomination automatique au grade supérieur au moins 6 mois avant le départ en retraite.



Filière officiers SPP

100 pour 100 SUD

Un constat, des propositions, des solutions

SUD SDMIS, c'est la volonté d'un commandement de proximité formé à un management humain.

Face à l'exposition juridique croissante, SUD SDMIS protège les cadres du SDMIS.

SUD National est extrêmement vigilant à propos de la situation critique de l'ENSOSP.

42. La valorisation des emplois des officiers en contact avec les SPP sur le terrain.
43. Un commandement des opérations de secours exclusivement assuré par des professionnels à partir du niveau Chef de colonne.
44. La défense des postes de lieutenants Chef de Garde et Chef de Groupe dans les CADIM 24h/24 et 7 Jours/7.
45. Le libre choix du régime de travail sans pression.



Filière PATS

100 pour 100 SUD

Un constat, des propositions, des solutions

SUD SDMIS, c'est la pleine reconnaissance des techniques uniques des PATS.

La diversité de leurs missions et de leurs responsabilités fait d'eux des maillons essentiels au fonctionnement des unités opérationnelles en particulier et du service en général.

46. Une revalorisation des salaires. Le secteur privé est aujourd'hui plus attractif et siphonne les talents du SDMIS.
47. Une véritable dynamique de formation (recyclage, nouvelles technologies...).
48. Une véritable reconnaissance du travail réalisé par les PATS.
49. La nomination au grade supérieur pour les agents qui répondent aux critères (concours, examen...).
50. Des visites médicales SSSM annuelles et complètes pour une meilleure prévention.
51. La garantie du libre choix du régime de travail sans pression de la hiérarchie.
52. Une adaptation des postes de travail aux agents et non l'inverse afin d'éviter diverses pathologies.
53. L'attribution d'une journée d'ancienneté.
54. Une prise en compte des accidents de service plus respectueuse et moins suspicieuse envers les agents et une reconnaissance des maladies professionnelles.

**AMELIORONS ENSEMBLE
LE METIER DE PATS**

**VOTONS
Solidaires
Sud**



Nous avons la même mission

Oui la même mission, nous sommes indissociables et complémentaires !

PATS = SPP

PATS DES SDIS



**A MEDITER AVANT DE CHOISIR VOS REPRESENTANTS :
VERIFIEZ QU'ILS SOIENT BIEN TOTALEMENT LIBRES ET
SURTOUT REELLEMENT INDEPENDANTS DE LA HIERARCHIE
ET DE LA DIRECTION DU SDMIS POUR VOUS DEFENDRE
EFFICACEMENT LORSQUE VOUS EN AUREZ BESOIN.**

SSSM

pour SUD

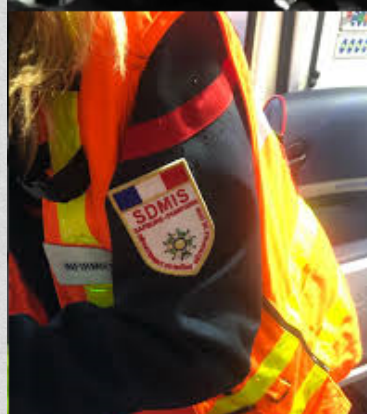
Un constat, des propositions, des solutions

SUD SDIS soutient la complémentarité entre les filières.

Le SSSM est un service indispensable. Il doit être défendu, développé et soutenu.

Képi rouge et Képi noir ne doivent faire qu'un.

55. La mise en application de la sous direction « santé ».
56. Le recrutement conséquent d'ISPP pour assurer les missions qui leurs sont dévolues.
57. La gestion des gardes et astreintes identiques à celles des officiers incendie.
58. Le maintien permanent des moyens opérationnels: adjoint santé et VSM.
59. La reconnaissance du positionnement des officiers SSSM dans la chaine de commandement.
60. L'alignement des primes en rapport avec les grades comme dans la filière incendie.
61. Une reconnaissance financière des spécialités : instructorat, filière développement des compétences (formateur accompagnateur, concepteur), COD2VL, IMPI.
62. L'IAT pour tous les cadres de santé et la reconnaissance des spécificités de leurs astreintes.
63. La reconnaissance des fonctions d'encadrement durant les cérémonies (détachements, 14 juillet, etc...).



SDMIS
SAPEURS-POMPIERS



Cessation d'activité Aménagement de carrière

SD pour **SD** SUD

Un constat, des propositions, des solutions

SUD SDIS accompagne les agents jusqu'au bout de leur carrière et encore après.

Chaque dispositif permettant une fin de carrière plus douce doit être défendu et mis en oeuvre.

64. Une « journée préparation retraite ».
65. L'instauration d'une cérémonie collective de départ.
66. Une information claire sur la mise en oeuvre du CRO cotisant.
67. L'application aux PATS des dispositions prises pour les SPP concernant les départs concertés, y compris l'avancement au grade supérieur.
68. La création d'un pôle de reclassement pour les agents blessés ou en difficulté.
69. Préservation des affectations réservées au CT Logistique (dispositif unique en France) et des postes de « C » métiers.



Juridique

100 pour 100 SUD

Un constat, des propositions, des solutions

SUD SDMIS, un engagement au quotidien pour le respect des textes.

Pour défendre vos droits, notre équipe peut s'appuyer sur plusieurs juristes et avocats.

Traité

Dossiers indemnitaires des anciens logés.
Recours relatif à la vente des 150 logements (près de 3 millions d'euros déjà versés).

En cours

Dossier congés fractionnés gagné par SUD.
Nous poursuivons pour les obtenir à hauteur de 12h ou 24h au lieu de 7 heures actuellement.

Traité

Dossier mise en conformité des mutations, en opposition aux « mobilités » actuelles

En cours

Dossier temps de travail des SPP et SPV.
Comment imaginer un instant que les sapeurs-pompiers volontaires ne soient pas considérés comme des travailleurs ?

En cours

Prise en compte du temps d'habillage et déshabillage. Prévu par la loi, nous le ferons appliquer si nécessaire.

En cours

Dossier du respect strict du droit de grève.
Il s'agit d'un droit constitutionnel.

En cours

Dossiers individuels (une quinzaine en cours).

En cours

Recours SUD en Cour Européenne des Droits de l'Homme contre la vaccination obligatoire.



LES MURS **PORTEURS** DE **SUD** **SDMIS**

Une question ? Un renseignement ?
Contactez Nico au 06 62 01 22 64
ou Franck au 06 60 68 38 19

Eric
Cathy
Fabrice
Patrice
Thierry

Cédric
Olivier
Fabien
Christian
Alexandre
Christophe
Stéphanie
Maxence
Luc
Philippe
Nicolas
Karim
Sylvia
Gilbert
Flo
Julien
Franck
Jérôme
Sylvain
Laurent
Didier
Benoît
Rémy

Quel avenir professionnel voulez vous ?

SUD SDMIS porte **vos valeurs**. Celles d'une profession tournée vers un service au public d'urgence de qualité.

Si la qualité de ce service est au centre de nos préoccupations, elle ne peut être viable que si professionnellement vous êtes respectés et reconnus à votre juste valeur.

Nous militons pour:

le **respect** de vos conditions de travail,
le **respect** de vos attentes,
le **respect** de votre engagement citoyen quotidien.

Nous ne pourrions proposer un engagement efficace et honnête que par votre propre engagement à nous soutenir.

Faisons ensemble ce chemin ...

Syndicat SUD SDMIS, 162 lot les jardins de Pierre - 01400 Sandrans
sudsdmis@gmail.com

Adhésion en ligne <https://www.sudsdis69.fr/adhesion-en-ligne.html>
ou en remplissant le formulaire ci dessous

A renvoyer à SUD SDMIS, par voie électronique

à sudsdmis@gmail.com accompagné d'un RIB

Adhésion à SUD SDMIS

Nom : _____

Prénom : _____

Date de naissance : _____

Lieu de naissance : _____

Adresse : _____

Ville : _____

Téléphone Portable : _____

Mail : _____

Date d'adhésion : _____

Grade ou catégorie : _____

Caserne/Service : _____





Celui qui se bat peut perdre, celui qui ne se bat pas a déjà perdu...

Solidaires
Sud 

Syndicat SUD SDMIS, 162 lot les jardins de Pierre - 01400 Sandrans
sudsdmis@gmail.com