

M. le Président André ACCARY, rapporteur, donne lecture des dispositions suivantes :

Les réflexions engagées au sujet du management de la ressource humaine et de la gestion prévisionnelle des emplois, ainsi que les dernières évolutions du dialogue social départemental, conduisent le Service à proposer des mesures de transformation de postes à compter du 15 décembre 2019.

Ces transformations de postes s'inscrivent dans le cadre de l'évolution de l'organisation du service et de son adaptation au cadre réglementaire fixée par les textes relatifs à la filière sapeurs-pompiers de 2012. Elles permettent de faire correspondre le grade et le niveau des missions exercées des agents concernés. Elles s'effectuent à effectif constant.

Au regard primo du dernier tableau des effectifs budgétaires, en vigueur au 1^{er} janvier 2019, voté lors du Conseil d'Administration du 25 mars 2019, secundo des postes budgétaires vacants, tertio des transformations de postes envisagées, la modification du tableau des emplois de la filière sapeurs-pompiers est proposée à compter du 15 décembre 2019, selon les modalités suivantes.

I. – TRANSFORMATION D'EMPLOIS LIÉE À L'EXERCICE DE LA FONCTION DE CHEF DE GROUPE

La fin de la période transitoire de sept ans, issue de la refonte statutaire de 2012 relative aux sapeurs-pompiers professionnels, impacte l'organisation du service concernant l'exercice de l'emploi de chef de groupe. À compter du 1^{er} janvier 2020, les fonctions de chef de groupe ne pourront plus être confiées aux adjudants détenant la qualification requise, le décret n° 2012-522 associant désormais ces fonctions au grade de lieutenant.

Quatre emplois de chef de groupe associés, à ce jour, au grade d'adjudant de sapeur-pompiers professionnels, doivent donc évoluer pour être associés au grade de lieutenant et rentrer, ainsi, en conformité avec le référentiel grade-emploi statutaire.

Par ailleurs, un emploi de chef de groupe déjà associé au grade de lieutenant de 2^{ème} classe doit évoluer pour permettre, le cas échéant, le recrutement d'un agent détenant le grade de lieutenant de 1^{ère} classe.

Cette évolution induit, à compter du 15 décembre 2019, les transformations de postes suivantes sur le tableau des emplois du SDIS 71 :

- Transformation de quatre postes à temps complet d'adjudant (chef de groupe) en poste de lieutenant de 1^{ère} classe.
- Transformation d'un poste à temps complet de lieutenant de 2^{ème} classe en poste de lieutenant de 1^{ère} classe.

II. – TRANSFORMATION D'EMPLOIS DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS NON OFFICIERS

La mise en œuvre du nouveau format des sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels, validée par le Conseil d'Administration du 21 octobre 2019 (délibération n° 2019-33), doit se traduire concrètement par une nouvelle répartition des effectifs par grade entre sous-officiers et hommes du rang sur le tableau des effectifs de sapeurs-pompiers non officiers du SDIS 71, à effectif constant.

Par ailleurs, la concertation issue du dialogue social départemental conduit le service à adapter les mesures initialement mises en œuvre pour gérer la fin de la période transitoire issue de la refonte statutaire de 2012, en élargissant l'accès au grade d'adjudant au terme de la période transitoire. L'évolution sur ce dossier concerne ainsi la possibilité de nommer, au grade d'adjudant avant le 1^{er} janvier 2020 et sous certaines conditions (manière de servir ; aptitude à tenir l'emploi), des agents restant dans le vivier des sergents Chef d'agrès tout engin (CATE) et non-inscrits sur un tableau d'avancement au titre de l'année 2019, y compris en sureffectif au regard des nombres et taux repères d'adjudant CATE fixés par le format des sous-officiers en vigueur.

La poursuite de ce double objectif conduit le service à adapter, avant la fin de l'exercice 2019, le tableau des emplois tenus par les SPP non-officiers du SDIS 71 en augmentant le nombre d'emplois de sous-officiers SPP inscrits au tableau des emplois, pour se rapprocher progressivement du format fixé par le Conseil d'Administration.

Cette politique induit, à compter du 15 décembre 2019, les transformations de postes suivantes sur le tableau des emplois du SDIS 71 :

- Transformation de 13 postes à temps complet de sergent en poste d'adjudant.
- Transformation de 18 postes à temps complet de caporal en poste de sergent.

Un sureffectif (+ 2 emplois d'adjudant) sera provisoirement admis, au regard du nombre d'adjudants fixé par la délibération du 21 octobre 2019. Il permettra de procéder aux nominations des sergents restant dans le vivier des chefs d'agrès tout engin, comme expliqué précédemment. Ce sureffectif sera régularisé par délibération, en cours d'année 2020, après des départs en retraite d'adjudants. De même, un sous-effectif (-6 emplois de sergent) sera provisoirement maintenu, au regard du nombre référence fixé par le format des sous-officiers ; ce sous-effectif pourra également être compensé en cours d'année 2020.

Les transformations de postes présentées dans ce rapport consistent en la suppression de postes et la création de nouveaux postes en nombre équivalent. Elles sont sans incidence sur l'effectif global des personnels employés par le Service Départemental d'Incendie et de Secours.

Les crédits nécessaires au financement de ce dispositif seront imputés sur les crédits alloués aux charges de personnels accordés dans le cadre du budget primitif 2019.

Filière sapeurs-pompiers professionnels

Sapeurs-pompiers professionnels hors SSSM	SAPEUR	CAPORAL	CCH	SGT	ADJ	LTN 2CL	LTN 1CL	LTN HC	CNE	CDT	LCL	COLONEL	COLONEL HC	TOTAL
TRANSFORMATIONS DE POSTES À TEMPS COMPLET au 15/12/2019														
→ Transformation d'1 poste de Lieutenant de 2cl en 1 poste de lieutenant de 1cl						-1	+1							
→ Transformation de 4 postes d'adjudants en 4 postes de lieutenant de 1cl					-4		+4							
→ Transformation de 13 postes de sergent en 13 postes d'adjudant				-13	+13									
→ Transformation de 18 postes de caporal en 18 postes de sergent		-18		+18										
Effets sur les effectifs S.P.P.		-18		+5	+9	-1	+5							0
Ancien effectif budgétaire au 01/01/2019	2	40	15	107	92	10	38	5	6	7	9	0	2	333
Nouvel effectif budgétaire au 15/12/2019	2	22	15	112**	101*	9	43	5	6	7	9	0	2	333

* Adaptation provisoire : sureffectif (+2) au regard du nombre d'adjudant fixé par le format des sous-officiers à 99 adjudants.

** Adaptation provisoire : sous-effectif (- 6) au regard du nombre de sergent fixé par le format des sous-officiers à 118 sergents.

Cf. délibération n° 2019-33 relative au format des sous-officiers de SPP - CASDIS du 21 octobre 2019.

Sapeur (SAPEUR), Caporal (CAPORAL), Caporal-chef (CCH) Sergent (SGT), Adjudant (ADJ), Lieutenant 2ème classe (LTN 2CL), Lieutenant 1ère classe (LTN 1CL), Lieutenant Hors Classe (LTN HC), Capitaine (CNE), Commandant (CDT), Lieutenant-colonel (LCL), Colonel (COLONEL), Colonel Hors Classe (COLONEL HC).

DÉCISION

Après en avoir délibéré,

Les membres du Conseil d'Administration, à l'unanimité, approuvent les transformations de postes de sapeurs-pompiers professionnels présentées à la présente délibération, induisant, à compter du 15 décembre 2019, une modification du tableau des emplois du SDIS 71 à effectif total constant.

Et ont signé au registre les membres présents.
Pour extrait conforme

Certifié exécutoire pour avoir été

- reçu en Préfecture le - 9 DEC. 2019

- publié le 10 DEC. 2019

Le Président.

Pour le Président et par délégation,
Le Chef du Service Assistance de la Direction,

Stéphanie MARTIN

André ACCARY
Président du CA S.D.I.S. 71

M. le Président André ACCARY, rapporteur, donne lecture des dispositions suivantes :

I. – RAPPEL DU DISPOSITIF

Même si l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires est, avant tout, altruiste, il convient, dans le respect du cadre réglementaire, de reconnaître cet engagement en indemnisant les contraintes inhérentes aux activités réalisées par le sapeur-pompier volontaire (SPV).

L'article 11 de la loi n° 96-370 modifiée relative au développement du volontariat prévoit que "le sapeur-pompier volontaire a droit, pour les missions mentionnées à l'article 1^{er}, les actions de formation auxquelles il participe et l'exercice de responsabilités administratives, à des indemnités horaires (...) le nombre d'indemnités horaires pouvant être perçues annuellement par un même sapeur-pompier volontaire est arrêté par le Conseil d'Administration du service départemental d'incendie et de secours.". Le décret n° 2012-492 du 16 avril 2012 relatif aux indemnités des sapeurs-pompiers volontaires précise le périmètre des missions et actions des sapeurs-pompiers volontaires ouvrant droit à une indemnisation horaire.

Le régime juridique des indemnités des sapeurs-pompiers volontaires du SDIS 71 repose sur plusieurs délibérations du Conseil d'Administration :

- Délibération n°2004-42 du Conseil d'Administration du 22 juin 2004 relative à l'indemnisation des sapeurs-pompiers volontaires dits "saisonniers".
- Délibération n° 2010-32 du Conseil d'Administration du 10 décembre 2010 fixant les règles d'indemnisation de l'ensemble des activités des sapeurs-pompiers volontaires pouvant faire l'objet d'une indemnisation. Celle-ci a été modifiée par délibération n° 2017-32 du 6 juillet 2017 pour l'application d'un forfait de remise en état du matériel et par délibération n° 2019-18 du 25 mars 2019 pour l'indemnisation des pharmaciens sapeurs-pompiers volontaires.

Les règles d'indemnisation sont répertoriées dans un guide de gestion des sapeurs-pompiers volontaires (dont la version actuelle date du 1^{er} avril 2013).

II. – PRÉSENTATION DE LA DEMANDE

Dans le cadre de la politique de fidélisation du volontariat, le SDIS 71 souhaite valoriser le statut des sapeurs-pompiers volontaires, à l'occasion de la réactualisation du guide de gestion. Ainsi, des mesures sont proposées pour créer ou modifier le régime d'indemnisation actuel des sapeurs-pompiers volontaires.

2.1. – Volume d'activité maximum indemnisé

Afin d'éviter que l'activité de sapeur-pompier volontaire ne vienne se substituer à un emploi rémunéré, le volume d'activité annuel indemnisé pour un sapeur-pompier volontaire au SDIS 71 reste plafonné à 800 heures (cf. délibération n° 2010-32 du Conseil d'Administration du 10 décembre 2010 susmentionnée), sauf cas particuliers. Sont comptabilisées, dans ce volume annuel maximum, toutes les activités à l'exception de l'astreinte, de la déclaration de disponibilité et des interventions.

2.2. – Activité dite de "saisonnier"

Afin de garantir les effectifs immédiatement mobilisables dans les centres mixtes sur les périodes de vacances scolaires, le Service a recours à des sapeurs-pompiers volontaires pour compléter les effectifs des gardes postées.

La délibération n° 2004-42 du Conseil d'Administration du 22 juin 2004 fixe les règles d'indemnisation des sapeurs-pompiers volontaires dits "saisonniers". Il est proposé de l'abroger, afin de prendre en compte de nouvelles règles d'indemnisation à compter du 1^{er} janvier 2020.

Par souci d'équité, il est proposé d'indemniser les "saisonniers" qui sont en position de garde postée sur le même montant d'indemnisation que la garde sapeur-pompier volontaire, c'est-à-dire :

- Une garde de jour de 12 heures est décomptée 8 heures à 100 % (soit 66,66 %).
- Une garde de nuit de 12 heures est décomptée 7 heures à 100 % (soit 58,33 %).
- Une garde de 24 heures est décomptée 15 heures à 100 % (soit 62,50 %).

Pour mémoire, actuellement, un "saisonnier" est indemnisé pour une garde de 24 heures à hauteur de 14 heures à 100 %, soit une indemnité horaire (IH) de moins que pour une garde SPV, pour le même type d'activité.

2.3. – Indemnisation des fonctions de responsabilité et de conseil

Pour rappel, la délibération n° 2010-32 du Conseil d'Administration du 10 décembre 2010 fixe le taux d'indemnisation des activités d'encadrement et de conseil confiées aux sapeurs-pompiers volontaires à 100 % de l'IH. Il est proposé de modifier ladite délibération, afin d'intégrer de nouvelles activités ouvrant droit à cette forme d'indemnisation.

Certains SPV se voient confier des missions impliquant des responsabilités qui génèrent de l'activité de management, de coordination et de conseil. Tout d'abord, les fonctions d'officier référent pour le volontariat et d'accompagnateur de managers sont nouvelles dans l'organisation du SDIS 71. Ensuite, au regard de ce qui est demandé aux managers de centre d'intervention (CI), il convient de revaloriser les indemnités forfaitaires de responsabilité du responsable de CI et de son adjoint. Il est donc proposé les indemnités forfaitaires suivantes :

- Pour l'officier référent du volontariat : 240 IH par an, soit 20 IH par mois.
- Pour l'accompagnateur de manager, l'indemnité est réalisée au temps réel.
- Pour le responsable de CI : 120 IH par an, soit 10 IH par mois (actuellement 8 IH/mois).
- Pour l'adjoint de CI : 60 IH par an, soit 5 IH par mois (actuellement 4 IH/mois).

2.4. – Indemnisation des présences actives dans les centres de SPV

L'objectif des présences actives est de renforcer la performance et la cohésion des sapeurs-pompiers volontaires dans les centres fonctionnant sans garde postée, avec pour but de veiller au bon fonctionnement du centre pour maintenir sa capacité opérationnelle.

Pour rappel, la délibération n° 2010-32 du Conseil d'Administration du 10 décembre 2010 fixe le taux d'indemnisation des présences actives à 50 % de l'IH. Il est proposé de modifier ladite délibération en augmentant le taux d'indemnisation à 75 %, pour le faire coïncider avec celui des activités fonctionnelles.

2.5. – Indemnisation du personnel du SSSM

Pour rappel, la délibération n° 2010-32 du Conseil d'Administration du 10 décembre 2010 fixe le taux d'indemnisation des activités relatives à l'aptitude des sapeurs-pompiers à hauteur de 250 % de l'IH et infirmier à 100 % de l'IH. Celle-ci a été modifiée par délibération n° 2019-18 du 25 mars 2019, afin de revaloriser les taux d'indemnisation des pharmaciens sapeurs-pompiers volontaires. Il est proposé de rappeler les règles actuellement en vigueur et de les compléter, conformément aux modalités énoncées dans l'annexe n° 1.

L'organisation et les missions confiées aux membres de SSSM ont évolué ces dernières années, avec notamment le développement de l'activité des experts, la mise en place de la fonction d'officier santé au CODIS et la désignation de référents territoriaux assurant une coordination locale.

2.6. – Indemnisation des experts sapeurs-pompiers volontaires (hors SSSM)

Conformément à l'arrêté ministériel du 30 mars 2006 relatif aux sapeurs-pompiers volontaires experts, le SDIS dispose d'experts SPV qui lui apportent des compétences spécifiques (hors SSSM), par exemple : sociologue, communication, assistante sociale ...

Ces agents apportent leur expertise et leurs compétences aux métiers concernés.

Par analogie avec les agents relevant du SSSM, il est proposé de réviser l'indemnité de ces experts SPV selon la fiche ci-jointe en annexe n° 2.

2.7. – Indemnisation liée à l'acquisition et au maintien des compétences des sapeurs-pompiers volontaires

Selon l'article 5 du décret n° 2012-492 du 16 avril 2012 relatif aux indemnités des sapeurs-pompiers volontaires, la participation aux actions de formation donne lieu à perception d'indemnités calculées en qualité de stagiaire d'une part, et de formateur d'autre part.

La délibération n° 2010-32 du Conseil d'Administration du 10 décembre 2010 fixe le taux d'indemnité pour la participation aux actions de formation pour les formés et les formateurs à 100 % de l'IH et, pour le sapeur en période probatoire, à 50 % de l'IH.

Pour organiser des mises en situation dans le cadre des entraînements locaux, les centres confient des missions de "logisticien" à certains agents. Il est proposé d'indemniser cette activité de "logisticien" au taux de 100 %, dans la limite d'un agent par entraînement et de modifier, en conséquence, la délibération n° 2010-32 du 10 décembre 2010 du Conseil d'Administration susmentionnée.

*
* *

Ce dossier a été présenté pour avis aux membres du Comité Consultatif Départemental des sapeurs-pompiers volontaires le 14 novembre 2019.

Le coût prévisionnel annuel de l'ensemble de ces mesures est estimé à 50 000 €. Cette revalorisation pourrait entrer en vigueur pour les activités réalisées par les sapeurs-pompiers volontaires à compter du 1^{er} janvier 2020. Ce montant est d'ores et déjà prévu dans l'enveloppe budgétaire de la convention de partenariat n° 5 conclue avec le Département et sera proposé lors du vote du budget lors du Conseil d'Administration de mars 2020.

DÉCISION

Après en avoir délibéré,

Les membres du Conseil d'Administration, à l'unanimité :

- approuvent les propositions d'évolution des règles d'indemnisation applicables pour les activités des sapeurs-pompiers volontaires exercées à compter du 1^{er} janvier 2020, telles que exposées à la présente délibération ;
- abrogent la délibération n° 2004-42 du 22 juin 2004 du Conseil d'Administration relative à l'indemnisation des sapeurs-pompiers volontaires dits "saisonniers" à compter du 1^{er} janvier 2020 ;
- modifient la délibération n° 2010-32 du 10 décembre 2010 du Conseil d'Administration fixant les règles d'indemnisation de l'ensemble des activités des sapeurs-pompiers volontaires afin d'intégrer les nouvelles règles d'indemnisation exposées ci-dessus, pour les activités exercées à compter du 1^{er} janvier 2020.

André ACCARY
Président du C.A.S.D.I.S. 71



Et ont signé au registre les membres présents.
Pour extrait conforme

Certifié exécutoire pour avoir été

- reçu en Préfecture le - 9 DEC. 2019
- publié le 10 DEC. 2019

Le Président,

Pour le Président et par délégation,
Le Chef du Service Assistance de la Direction,

Stéphanie MARTIN

FICHE A-5

L'activité des sapeurs-pompiers volontaires du S.S.S.M.

Pour une reconnaissance de l'engagement des personnels du S.S.S.M. :

Le Service de Santé et de Secours Médical (S.S.S.M.) fait partie intégrante du S.D.I.S. 71.

Par son action sur le plan opérationnel, il est une des composantes essentielles pour le secours à personne, un des axes essentiels du projet de service et du S.D.A.C.R. En outre, son action sur le plan du soutien sanitaire en opération, de la médecine de prévention et celle relative à l'aptitude médicale des sapeurs-pompiers, permet de garantir la sécurité des agents et celle du service.

Toutefois, ces actions demandent des compétences particulières qui justifient des dispositions spécifiques objet de la présente fiche

1. Champ d'action :

Sont membres du S.S.S.M., les médecins, les vétérinaires, les pharmaciens, les infirmiers et les experts du service de santé (psychologues, diététiciens nutritionnistes,...).

La présente fiche traite des spécificités applicables aux membres du S.S.S.M.

En l'absence de spécificités formalisées, les dispositions générales du guide s'appliquent (exemple Fiche A-8 sur le développement des compétences) et **en présence de spécificités, celles-ci priment sur les dispositions générales.**

2. Missions du personnel du S.S.S.M. :

- ↳ **L'activité opérationnelle** dans le cadre du secours d'urgence aux personnes est à aborder comme pour les autres sapeurs-pompiers volontaires, cette mission ne fait pas l'objet du présent guide.
- ↳ **La surveillance de l'aptitude médicale des sapeurs-pompiers, la santé au travail et la médecine préventive**: visites médicales, entretiens infirmiers, consultations psychologiques ou diététiques et gestion des cabinets médicaux. *Voir dispositions dans cette fiche.*
- ↳ **Le soutien sanitaire en opération et lors des manœuvres et entraînements, fait l'objet de dispositions particulières dans cette fiche**, notamment l'organisation d'astreinte pour garantir cette capacité opérationnelle. *Voir dispositions dans cette fiche.*
- ↳ **La participation aux actions de formation** : les dispositions de la fiche A- 8 s'appliquent.
- ↳ **La participation aux actions relatives au maintien de l'équipement médico-secouriste et des pharmacies** : Dans les centres de secours les dispositions de la fiche A-11 ne s'appliquent pas aux membres du S.S.S.M. Par contre les activités de conseil, de renfort et de remplacement au sein de la pharmacie à usage intérieure du SDIS font l'objet de mesures particulières. *Voir dispositions dans cette fiche.*
- ↳ **Les activités de coordination, de conseil en hygiène et sécurité et de montage de projet** : *Voir dispositions dans cette fiche.*

3. Les types d'activités spécifiques du personnel S.S.S.M. et leurs taux d'indemnisation.

Les sapeurs-pompiers volontaires du S.S.S.M. ont la particularité d'exercer leur métier propre avec une part parfois importante de responsabilité professionnelle ou ordinaire. Pour ces actes et missions précises relevant de leur métier ou de leur art, les indemnisations sont adaptées selon le tableau suivant :

Type d'activité	Activité spécifique des métiers de la santé	Activité spécifique d'expertise et de responsabilité doctorale
conditions	Activités relevant de l'exercice exclusif du métier de l'agent S.S.S.M.	Activités relevant de domaine de l'expertise et de l'avis spécialisé des professions doctorales
Taux horaire	200%	500%
Exemples d'activités	<ul style="list-style-type: none"> - Tâches d'encadrement spécifique des métiers de la santé - Visites médicales et consultations des infirmiers et des experts - Activités de prévention médicale ou du domaine de la santé 	<ul style="list-style-type: none"> - Actes médicaux d'aptitudes - Actes vétérinaires de télé-anesthésie ou d'expertise - Fonctions de responsabilité de P.U.I.

4. La participation des membres du S.S.S.M. au suivi de l'aptitude médicale des sapeurs-pompiers, à la santé au travail et à la médecine préventive:

- ↳ Les médecins et les infirmiers agréés, ainsi que les experts S.S.S.M. (notamment les psychologues et diététiciens nutritionnistes) participent à ces actions.
- ↳ Pour maintenir son agrément, chaque médecin et chaque infirmier doit participer annuellement à une formation de maintien des acquis organisée par la chefferie santé. (La liste des médecins agréés est établie par arrêté du président du SDIS.)
- ↳ Toute action de consultation individuelle d'un sapeur-pompier donne lieu à indemnisation des médecins, des infirmiers et des experts concernés :
 - La durée de référence d'une visite médicale d'aptitude est de 30 minutes.
 - Pour un médecin : par visite médicale (par sapeur-pompier visité) l'indemnisation est celle d'une activité d'expertise doctorale
 - Pour un infirmier ou un expert S.S.S.M. : par visite médicale, entretien ou consultation (par sapeur-pompier visité) l'indemnisation est celle d'une activité spécifique métier santé.
- ↳ Les consultations et entretiens des médecins, experts S.S.S.M. et des infirmiers (hors visites médicales d'aptitude) peuvent être de durée supérieure à 30 minutes si la situation de l'agent ou le type d'activité le nécessite (entretien infirmier de santé en service, visites médicales spécifiques, consultation diététique,...). Le contrôle de la pertinence de ces actes est assuré par le médecin chef.
- ↳ Des actes de vaccination, de test tuberculique (avec lecture du résultat) ou de prélèvements sanguins peuvent être effectués par les médecins et les infirmiers au profit des sapeurs-pompiers dans le respect du cadre de l'aptitude réglementaire. L'indemnisation est de 0,5 indemnité par acte.
- ↳ L'indemnisation de la participation des membres du S.S.S.M. aux visites médicales, consultations et entretiens d'expert S.S.S.M. ou d'infirmiers est prise sur le budget du groupement des ressources humaines, via la saisie automatisée par le logiciel médical ou la saisie manuelle du S.S.S.M. Le contrôle de la cohérence de cette indemnisation est effectué par le médecin-chef.
- ↳ Les heures de ces activités sont **incluses dans l'activité annuelle maximale** que ne peut dépasser un sapeur-pompier volontaire.

- ↳ Lorsque l'agent du S.S.S.M. effectue la visite médicale ou la consultation dans le cabinet médical du secteur dont il dépend il ne peut bénéficier de la mise à disposition d'un véhicule de service. Lorsque, par nécessité de service, ces visites ou consultations ont lieu dans un autre cabinet médical ou centre de secours en dehors du secteur de référence, le sapeur-pompier volontaire du S.S.S.M. peut alors utiliser un véhicule de service ou à défaut demander la prise en compte du temps de trajet effectué avec son véhicule personnel comme temps d'activité fonctionnel (indemnisé selon dispositions prévues).

5. Particularité des activités fonctionnelles du S.S.S.M. :

Les dispositions générales de la Fiche A-11 ne s'appliquent pas au S.S.S.M.

Les membres du S.S.S.M. ont vocation à effectuer des missions opérationnelles et fonctionnelles dans le cadre de leurs métiers respectifs. Certaines activités de sapeur-pompier volontaire au sein des centres de secours ne les concernent donc pas et ne leur ouvrent donc pas droit à indemnisation. Il s'agit par exemple des tâches d'entretien des espaces verts, de désinfection des VSAV ou de convoyage de véhicule.

Ce chapitre ne prend pas en compte les activités dans le cadre de la santé au travail et des activités d'experts.

Domaine	Activités	Volume horaire maximum annuel par an	Taux d'indemnisation
Activités fonctionnelles	Activités fonctionnelles en lien avec le métier de l'agent	Selon maximum prévu dans les fiches consacrées	100%
	Officier santé au CODIS	8h/jour	75%
Logistique	Entretien et gestion des VLM/VLI	100 par VLM ou VLI	75%
Activités de formation	Activités de formateur en lien avec le métier de l'agent		100%
Cabinets médicaux	Gestion, planning, archivage et coordination	100 par cabinet médical	75%
Pharmacie et matériel médico-secouriste	Vérification et maintien matériel NOVI départemental (LSAP)	200 pour le département	75%
	Conseils et surveillance de l'hygiène des VSAV et du matériel de secours (à l'exclusion des tâches de désinfection et d'entretien)	20 par centre de secours	100%
	Aide P.U.I. départementale (pharmacien/médecin/infirmier SPV)	600 pour le département	Activité métier 200%
	Remplacement pharmacien gérant P.U.I. (pharmacien SPV)	150 pour le département	Activité expertise 500%
S.S.S.M. départemental	Activités de recherche et de conseils dans les domaines spécifiques des métiers du S.S.S.M.	200 pour le département	Activité métier 200%
	Information, coordination et montage de projets	600 pour le département	100 %

Les heures de ces activités sont **incluses dans l'activité annuelle maximale** que ne peut dépasser un sapeur-pompier volontaire.

L'organisation d'astreintes SPV pour garantir la capacité opérationnelle et le soutien sanitaire en opération :

L'organisation, la gestion et l'indemnisation des astreintes sont assurées par la chefferie du S.S.S.M.

Ces missions sont définies par le guide de gestion opérationnelle et commandement et par les dispositions particulières en vigueur.

a) Les différentes astreintes des membres du S.S.S.M. :

- ↳ **1 Médecin d'Astreinte Départemental (M.A.D.)** pour l'ensemble du département, assurant les missions de conseil médical au COS et au CODIS, ainsi que le suivi et la coordination des actions de soutien sanitaire et lors des accidents en service des agents du SDIS. Ce médecin peut également assurer les missions de **Directeur des Secours Médicaux (D.S.M.)** - mission partagée avec le S.A.M.U. 71 une semaine sur deux - s'il en possède les qualifications.
- ↳ **1 vétérinaire d'astreinte téléphonique** pour l'ensemble du département pour conseiller le COS et le CODIS dans ses champs de compétence.
- ↳ **1 psychologue d'astreinte téléphonique** pour l'ensemble du département pour conseiller le COS et le CODIS, mais également donner des conseils téléphoniques et engager des actions de soutiens au profit des agents du SDIS qui en font la demande.
- ↳ **4 infirmiers d'astreinte départementale** assurant notamment le soutien sanitaire des sapeurs-pompiers en intervention au niveau territorial, ainsi que **l'astreinte départementale d'officier santé CODIS.**

Pour mémoire une **astreinte chefferie santé** est assurée 24h/24h par les officiers sapeurs-pompiers professionnels de la chefferie santé.

b) L'indemnisation des astreintes :

Ces astreintes sont planifiées par la chefferie santé et connues des personnels concernés.

- ↳ Le taux d'indemnisation est fixé à 3%.
- ↳ L'indemnisation de ces astreintes est prise sur le budget du groupement des ressources humaines, gérée et contrôlée par le médecin-chef.

6. La reconnaissance de certaines responsabilités des cadres du S.S.S.M. :

a) Organisation de l'encadrement du S.S.S.M. :

- ↳ La chefferie santé est constituée des cadres permanents du S.S.S.M.
- ↳ La commission départementale du S.S.S.M. assure une représentativité des métiers et des territoires et elle est chargée de donner des avis consultatifs sur les propositions concernant le S.S.S.M. présentées par le médecin chef.
- ↳ Les référents S.S.S.M. sont présents dans chaque groupement territorial et ont la charge de coordonner les ressources du S.S.S.M. de ce territoire en lien avec la chefferie santé.

b) L'indemnisation des responsabilités :

Les fonctions d'encadrement et de coordination conduisent à une indemnisation forfaitaire décidée et gérée par le médecin-chef. Cette indemnisation forfaitaire s'élève à 120 I.H. par an soit 12 I.H. par mois pour chaque référent territorial S.S.S.M. ou membre de la commission départementale du S.S.S.M. (sans cumul possible).

Les heures des forfaits de responsabilité sont **incluses dans l'activité annuelle maximale** que ne peut dépasser un sapeur-pompier volontaire.