

SDMIS

SAPEURS-POMPIERS

Procès-verbal du Conseil d'administration

**du service départemental-métropolitain
d'incendie et de secours**

28 mars 2025

Réunion du conseil d'administration du SDMIS du 28 mars 2025

Membres présents : (par ordre alphabétique)

Avec voix délibérative :

- Monsieur Bertrand ARTIGNY
- Monsieur Jean-Jacques BRUN
- Monsieur Pierre CHAMBON
- Monsieur Pascal DAVID
- Monsieur Christophe GEOURJON
- Madame Véronique GIROMAGNY
- Madame Claude GOY
- Monsieur Christophe GUILLOTEAU
- Madame Zémorda KHELIFI
- Monsieur Pierre MARMONIER
- Madame Claire PEIGNÉ
- Monsieur Renaud PFEFFER
- Monsieur Alexandre PORTIER

Membre de droit :

- Monsieur Antoine GUÉRIN, préfet délégué pour la défense et la sécurité, représenté par madame Emmanuelle DARMON, sous-préfète, directrice de cabinet

Membres de droit avec voix consultative :

- Contrôleur général Emmanuel CLAVAUD, directeur départemental et métropolitain
- Médecin colonelle Naïma BALADI, médecin-chef
- Lieutenant-colonel Jérôme BELLERET, référent mixité et lutte contre les discriminations
- Lieutenant-colonel Sébastien PONTET, référent sûreté et sécurité
- Lieutenant hors-classe Adrien LEBEAU
- Adjudant-chef Nicolas BURY

Service Départemental et Métropolitain d'Incendie et de Secours

Conseil d'administration

Vendredi 28 mars 2025

Ordre du jour

	Page
R/25-03/01	Compte-rendu des décisions prises par le bureau du conseil d'administration en application de la délégation accordée par la délibération du conseil d'administration du 9 juillet 2021..... 20
R/25-03/02	Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au SDMIS au 1 ^{er} janvier 2024 et l'état d'avancement du plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein du SDMIS pour la période 2022-2024..... 22
R/25-03/03	Plan d'actions en faveur de la promotion de l'égalité et de la diversité et de la lutte contre les discriminations 2025-2027 24
R/25-03/04	Évolution et aménagement des régimes de temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels : régime de travail en gardes de 12 heures établi avec une séquence cyclée 29
R/25-03/05	Budget principal et budget annexe énergies renouvelables - Reprise anticipée des résultats de l'exercice 2024 31
R/25-03/06	Budget principal du SDMIS – Budget primitif pour l'exercice 2025 32
R/25-03/07	Budget annexe énergies renouvelables du SDMIS – Budget primitif pour l'exercice 2025..... 40
R/25-03/08	Reprise des amortissements des subventions des communes de Millery, Fontaines-sur-Saône, Fontaines-Saint-Martin et Rochetaillée-sur-Saône..... 41

R/25-03/09	Opérations relatives aux provisions – Exercice 2025	42
R/25-03/10	Avenant n° 1 à la convention C2022-070 avec la Compagnie Nationale du Rhône (CNR) relative à la couverture du risque fluvial sur le périmètre du SDMIS pour la période 2022-2027.....	42

Conseil d'administration

Vendredi 28 mars 2025

(La séance est ouverte à 16 h 13 sous la présidence de Mme KHELIFI.)

Madame KHELIFI.- Bonjour à toutes et à tous. Bienvenue à ce Conseil d'administration. Nous avons le quorum et pouvons commencer cette séance.

Je tiens tout d'abord à excuser Monsieur le Préfet délégué pour la défense et la sécurité, retenu par d'autres obligations. Il accompagne Monsieur le Ministre, François-Noël BUFFET.

Je tiens à remercier Madame la sous-préfète, Emmanuelle DARMON, Directrice de cabinet de Madame la Préfète de Région, pour sa présence parmi nous. Merci.

Puis, je remercie Monsieur Christophe GUILLOTEAU, Monsieur le Président, de bien vouloir nous accueillir une nouvelle fois dans cette salle, qui est toujours magnifique, la salle des délibérations du Conseil départemental. Je vous en remercie, Président.

Avant de procéder à l'examen des rapports inscrits à l'ordre du jour, je vous propose de commencer notre réunion par un retour sur la Mission d'Appui et d'Accompagnement du SDMIS, dont nous vous avons annoncé la présentation au Conseil d'administration du mois de février. Nous nous étions engagés à vous en présenter les principales recommandations.

Nous avons le plaisir d'accueillir Monsieur l'Inspecteur général, Laurent FERLAY, chef de l'inspection générale de la sécurité civile, ainsi que le contrôleur général Louis-Marie DAOUDAL. Je les remercie tous les deux pour leur présence.

Je remercie l'ensemble de la mission pour les travaux qu'elle a conduits pour nous amener aux recommandations formulées dans le rapport rendu début mars. Ils ont accepté de se rendre disponibles aujourd'hui pour nous faire une rapide présentation de leurs travaux. Nous y reviendrons à travers les échanges.

Je souhaite qu'ils puissent d'abord nous présenter ce rapport, les recommandations et les actions envisagées de cette mission.

Messieurs, vous avez la parole, dès que vous le souhaitez.

Monsieur FERLAY.- Madame la Directrice de cabinet, Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les membres du conseil d'administration, Messieurs les membres de l'état-major, Mesdames et Messieurs les représentants du personnel.

Merci, Madame la Présidente, de nous donner l'occasion de présenter devant votre instance, les conclusions du rapport de la mission d'appui d'accompagnement du SDMIS, qui s'est tenue il y a maintenant, quelques semaines.

Il nous reste encore quelques petites « coquilles » dans le document que nous ferons en sorte de corriger.

Je voudrais aussi présenter rapidement l'Inspection générale, juste en un point. Dans la demande que vous nous avez formulée, Madame la Présidente, c'était d'objectiver une situation dans un conflit social que l'on peut qualifier de « bloqué ».

Vous avez fait appel à l'Inspection générale qui a une déontologie. On en a parlé ensemble au préalable. On écrit ce que l'on voit, ce que l'on entend. On écrit aussi ce que l'on pense, le tout étant documenté.

Ce sont des chiffres. Il n'y a pas de « c'est bien » ou « ce n'est pas bien ». C'est au-dessus ou en dessous d'une valeur moyenne, et bien entendu, à partir de ces données, il revient aux membres du

conseil d'administration de porter un jugement et de corriger ou pas les éléments.

Pour revenir sur le fond de la mission, vous avez souhaité, Madame la Présidente, que l'on étudie trois domaines : la réponse opérationnelle du SDMIS, puis tout ce qui concerne les ressources humaines et enfin le dialogue social.

Notre mission s'inscrit dans un processus en trois étapes. La première étape, celle que nous avons réalisée, est un diagnostic, une photographie de la situation sur ces trois items que nous avons étudiés au sein de ce rapport.

Une deuxième partie, qui est un peu celle d'aujourd'hui, consiste à l'exposer aux membres du conseil d'administration de manière à dégager des orientations, des objectifs puisque c'est à la gouvernance de l'établissement que cette décision revient.

Une troisième étape peut aussi être faite, mais peut-être qu'au niveau du SDMIS, ce ne sera pas nécessaire. Après, l'Inspection générale peut faire un accompagnement pour assister l'équipe dirigeante à mettre en œuvre les orientations qui seront décidées par la gouvernance de l'établissement.

Nous avons donc réalisé ce diagnostic après avoir rencontré le Préfet délégué, Madame la Présidente, le Président de Métropole, le Président du Département, le Directeur départemental et métropolitain et son équipe de direction. Nous avons aussi rencontré les organisations syndicales, en intersyndicale, les membres du CCDSPV (comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires). Puis, nous avons aussi rencontré les élus du groupe de négociation.

Ce que je peux souligner, c'est que les échanges ont été riches et francs. Chaque fois que nous avons posé des questions, nous avons eu des réponses précises. Quand elles n'étaient pas précises,

nous avons tenu à les faire préciser. Nous avons eu toute la documentation que nous souhaitions et les conditions étaient réunies pour bien travailler.

Je vais prendre quelques points d'attention du rapport puisque vous avez eu le rapport et j'imagine bien entendu que vous en avez pris connaissance.

Pour ce qui concerne la réponse opérationnelle du SDMIS, le premier point à souligner est que les règlements supports sont à jour, à savoir le SACR (schéma d'analyse et de couverture des risques), récemment adopté, et le règlement opérationnel.

Cela peut paraître banal, mais cela fait partie des remarques que l'on fait souvent dans le SDSIS : les SDACR (schéma départemental d'analyse et de couverture des risques) qui sont parfois un peu obsolètes et les règlements opérationnels qui ne sont pas à jour.

Deuxième point d'attention positif, il y a une bonne synergie avec l'État à travers les relations avec le Préfet délégué pour la défense et la sécurité. On peut aussi souligner un maillage territorial de 100 casernes qui est tout à fait remarquable. Il faut regarder la partie plus métropolitaine, très urbanisée et la partie plus rurale. On est très urbanisé. On a un maillage de casernes qui est obligatoire parce qu'il y a des redondances d'une caserne sur l'autre. C'est une organisation très classique dans les grandes zones urbanisées.

Autre point intéressant, le centre de traitement d'alerte du SDMIS est robuste et le fait d'avoir désigné un officier qui va au centre 15, de manière régulière, permet certainement d'avoir commencé à infléchir l'activité opérationnelle que l'on a qualifiée de « maitrisée ». Cela fera la troisième année que la baisse de l'activité opérationnelle est constante, sachant que vous aurez baissé de 10 % en trois ans.

Ce n'est pas partout pareil et j'ai la faiblesse de penser, quand c'est écrit comme cela, que c'est grâce à des efforts de maîtrise.

Un autre point intéressant à souligner s'agissant des carences des transporteurs sanitaires privés, il y a une baisse de 50 %, soit un total de 1 700 et quelques carences. Ce qui est très faible par rapport à la densité opérationnelle du département. C'est aussi lié à un dialogue constant avec le monde de la santé.

En plus, ce que l'on a appris, parce que cela nous a été porté à connaissance, c'est qu'il n'y a pas de problème de recouvrement de la recette attachée. Ce qui n'est pas le cas non plus dans tous les lieux.

Quelques points d'attention que l'on souhaite porter à votre connaissance : les délais moyens d'intervention étaient de 11 minutes 30 secondes en 2024. Il y a eu une augmentation de 1 minute 28 secondes en six ans. Certes, vous êtes encore mieux placés que la moyenne des départements de catégorie A qui sont les plus « gros » départements. Au demeurant, c'est un allongement du délai d'intervention que l'on note partout en France.

Dans les délais d'intervention, on observe le délai de rassemblement des personnels qui a bougé, mais assez peu. En revanche, on observe un délai de route qui a augmenté, notamment en zone urbaine. La Direction de l'établissement nous a présenté une cartographie très précise, avec des endroits où il y a des difficultés d'accès liées à la densité des véhicules et aussi aux aménagements urbains.

Ce que je voudrais souligner dans ce rapport, c'est qu'il y a d'excellentes relations qui se sont établies avec la Métropole de Lyon pour que l'ensemble de ces aménagements urbains puissent être examinés dès le départ, de manière à pouvoir en atténuer les incidences sur les secours.

Cela a fait l'objet de la recommandation numéro 1, que de surveiller ces délais d'intervention de manière régulière et de poursuivre le travail en collaboration avec la Métropole.

Un point que l'on souhaitait aussi porter à votre connaissance est le souci constant de la qualité opérationnelle. Nous souhaitons le mettre en avant sur deux points que nous avons identifiés :

Le premier est un traitement des difficultés opérationnelles grâce à un processus de remontées d'informations. Un sapeur-pompier qui rencontre une difficulté opérationnelle peut en faire part selon un processus et cela remonte jusqu'à la Direction en charge des opérations et c'est traité. Normalement, l'intéressé a un retour. 2 400 signalements ont été traités l'année dernière. Là, c'est pareil. On ne le voit pas dans tous les services d'incendie.

Le deuxième point – c'est la seule fois où on l'a vu et l'on fait quand même beaucoup d'inspections – est la démarche qualité de la Fondation européenne pour la qualité du management. C'est en quelque sorte un contrôle qualité et votre service s'est vu décerner un label trois étoiles.

Neuf facteurs clés sont regardés, tels que le *leadership*, la qualité managériale, la stratégie. Énormément de fonctions sont examinées et l'établissement a obtenu trois étoiles. Je tiens à le souligner et apporter mes félicitations à Madame la Présidente pour ce label européen, ainsi bien entendu qu'au Directeur qui a conduit le travail des équipes. Cela revient aussi aux moyens qui lui sont alloués pour arriver à ce niveau de qualité.

Pour ce qui concerne les ressources humaines, lors du conflit, il y a eu beaucoup de cristallisation autour des ressources humaines, des effectifs supplémentaires considérés comme étant nécessaires par les organisations syndicales.

D'après les chiffres que nous avons eus, on observe effectivement une diminution des effectifs depuis 2009 et une légère reprise à partir de 2018.

Comment expliquer ceci ? Jusqu'à 2008, les sapeurs-pompiers du SDMIS – qui n'était d'ailleurs pas encore le SDMIS – avaient un rythme de travail en 12 heures et il a été décidé de passer de 12 heures à 24 heures. Cela peut paraître un peu mécanique, parfois un peu ésotérique, mais il y a un temps d'équivalence qui fait que la quantité de travail disponible est bien supérieure quand vous avez un 24 heures par rapport à un 12 heures.

Ainsi, le fait que les personnes passent de 12 heures à 24 heures a aussitôt créé un potentiel de temps de travail important et c'est pour cette raison qu'il n'y a pas eu de recrutement et même une déflation des effectifs.

En 2018, suite à un conflit social, il y a eu une inversion de tendance puisque le retour des 12 heures a fait qu'il a fallu reprendre progressivement les recrutements. Il faut donc regarder deux choses, les effectifs en valeur absolue, mais aussi la quotité de temps de travail disponible par l'employeur quand on regarde le régime de travail qui est effectivement réalisé entre ceux qui font du 12 heures et ceux qui font du 24 heures. C'est un peu ésotérique, mais cela me paraît important.

L'évolution est plutôt singulière. Il existe cinq régimes de travail au niveau du SDMIS, pour les sapeurs-pompiers en garde postée.

C'est un choix de l'établissement que nous respectons, mais le fait qu'il puisse y avoir des changements tous les ans entre le nombre de 12 heures et le nombre de 24 heures rend le potentiel de travail disponible extrêmement volatile. C'est un élément de fragilité que nous avons pointé. Il vous reviendra, bien entendu, de le traiter.

On n'a pas vraiment de solution, mais en tout cas, il faut bien regarder, en même temps que les changements de régime de travail, ce que vous gagnez ou ce que vous perdez en quotité de temps de travail. Globalement, c'est ce qui va être fait dans les casernes, si l'on prend un raccourci. Nous faisons la recommandation d'examiner cette affaire.

On a qualifié de « remarquables » les moyens et procédures mis en place au sein du SDMIS pour le suivi et l'amélioration des conditions de sécurité et de santé au travail. De nombreux agents sont affectés à ces missions. Les documents obligatoires, documents uniques sont à jour et de grande qualité. Il existe également des commissions spécialisées.

Tous les accidents du travail avec arrêt sont examinés. Je crois que l'année dernière, 174 accidents de travail ont été examinés et ont donné lieu à quelques mesures correctives. Franchement, je pense qu'on peut le prendre comme modèle à l'inspection pour l'exporter dans d'autres services d'incendie et de secours.

Pour ce qui concerne les rémunérations, qui étaient un sujet de cristallisation, il a été convenu que l'on fasse un comparatif. On avait convenu, avec les organisations syndicales, de prendre trois situations identiques de sapeurs-pompiers, en comparaison avec quelques autres grands SDIS. On a pris le 59, le 33, le 44 et le 35.

Après une enquête flash, on a observé que la rémunération des sapeurs-pompiers professionnels du SDMIS est analogue à celle des autres SDIS.

Au demeurant, la limite de cet exercice est que l'on n'a pas intégré tout ce qui concerne les prestations complémentaires par les œuvres sociales, en nature ou en numéraire parfois.

Pour ce qui concerne les ressources humaines, une singularité de l'établissement est la proportion d'adjudants par rapport à

la proportion de sergents. On l'a qualifiée de « strate haute de la moyenne nationale. »

Cela a plusieurs incidences. La première incidence est que cela ne va pas tout à fait dans la logique opérationnelle. Normalement, on a quand même plus de sergents que d'adjudants, même si cela peut fonctionner comme cela.

La deuxième incidence est que cela crée des possibilités de parcours, de progression professionnelle pour les sapeurs-pompiers, sous réserve, bien entendu, qu'ils réussissent les examens et le concours.

Dès le moment où ils réussissent l'examen et le concours, la question de la nomination est quand même beaucoup plus aisée. Je pense que cela doit s'inscrire dans une politique volontariste de l'établissement, mais c'est une singularité. En effet, quand on regarde les proportions au SDMIS et dans les autres SDIS, vous êtes nettement au-dessus de la moyenne nationale.

On a aussi regardé ce que l'on appelle le taux d'attrition, le nombre de départs de l'établissement. Très peu de sapeurs-pompiers quittent l'établissement, 3 %. Ce sont des indicateurs importants parce que lorsque le taux est élevé, cela révèle parfois un malaise au sein de l'établissement ou d'autres sujets.

On le voit en région parisienne, un lieu de passage avant de repartir en province, mais ici, les sapeurs-pompiers partent assez peu de l'établissement.

Toujours en ce qui concerne les ressources humaines, 5 200 sapeurs-pompiers volontaires assurent 50 % du temps opérationnel. Ce chiffre est important parce que cela veut dire que le SDMIS n'est pas qu'un corps de sapeurs-pompiers professionnels. Ce sont aussi 5 200 volontaires. Ce qui est énorme. C'est beaucoup plus que

beaucoup de départements. Dans 78 centres sur 100, ce sont les seuls à assurer l'activité opérationnelle.

Le temps d'activité est plafonné. Ce qui est une recommandation du rapport de l'inspection générale de la sécurité civile, conjointement avec l'inspection générale de l'administration. C'est à mettre au crédit de votre établissement.

Un point a été porté à notre connaissance. Cela a été dit plusieurs fois. C'est pour cela que l'on s'est permis de l'indiquer. Ainsi, dans certains centres – là, je prends la précaution de ne pas généraliser –, des sapeurs-pompiers volontaires font l'objet d'attitudes que l'on a qualifiées de « malveillantes ».

En tous cas, ce n'est pas du tout systémique. Il peut certainement arriver d'avoir des mésententes entre personnels professionnels, entre volontaires ou entre personnels administratifs et techniques. Cela nous a été exprimé plusieurs fois. On a donc souhaité le mettre. On a aussi voulu faire la recommandation de traiter ces questions lorsqu'elles le nécessitent. Je sais que des enquêtes administratives sont en cours et là encore, c'est à mettre au crédit de votre établissement.

Pour ce qui concerne la trajectoire de l'établissement, nous avons entendu à plusieurs reprises, quand on demandait quelle était la vision de l'établissement – la question était vraiment très ouverte –, qu'il n'y avait pas une connaissance de la part des membres du Conseil d'administration, voire d'autres personnels de l'établissement, de la vision du SDMIS.

C'est une recommandation que nous avons faite parce qu'il nous a paru essentiel de rappeler que le SACR que vous avez adopté récemment doit être la pierre angulaire de l'établissement. Il a été adopté et signé par Madame la Préfète, après avis conforme de votre Conseil d'administration, puis l'avis de différentes instances.

Maintenant, c'est donc le fil-guide et toute la trajectoire opérationnelle d'organisation du département et ses incidences doivent s'appuyer sur le SACR. Il n'a pas pu être porté suffisamment à la connaissance des élus puisque le conflit est arrivé et les documents n'ont pas pu être diffusés pour communication.

Si cela n'a pas été fait, on vous invite donc à diffuser ces documents rapidement pour que chaque membre du Conseil d'administration puisse se les approprier.

En ce qui concerne le chapitre du dialogue social et des négociations, un point nous a été exprimé à plusieurs reprises. Il y a eu beaucoup de dialogue entre les élus et membres des organisations syndicales. Cela fait partie de la vie de la cité. Il n'y a aucun problème. Simplement, il y a peut-être eu des prises de position d'élus qui connaissaient insuffisamment le dossier, qui est quand même très complexe. C'est venu troubler les négociations qui se faisaient au conseil d'administration du SDMIS. C'est forcément quelque chose qui n'est pas souhaitable.

Ce qui est recommandé par la mission d'inspection dans le cadre d'un conflit social – c'est bien le conseil d'administration qui est souverain –, c'est qu'il faut recentrer les débats et les négociations au sein du conseil d'administration, notamment du groupe de négociations installé à cet effet dès le mois d'octobre 2024.

Pour ce qui concerne l'exercice du droit de grève, nous avons eu quelques échanges oraux. D'ailleurs, nous avons mis quelques documents. Il y a un désaccord entre la Direction et les organisations syndicales quant aux effectifs devant être maintenus en cas de grève et les activités devant être maintenues, formations ou pas.

La recommandation de l'Inspection générale est de se saisir du mémento du droit de grève édité par la Direction générale de la

sécurité civile, d'examiner les modalités qui y figurent et qui pourraient être mises en œuvre, pour toutes ou partie.

Pour ce qui concerne les revendications exprimées, on a observé des changements de posture. On a pris connaissance de tous les documents écrits, des comptes-rendus de réunions. On a tout. Il y avait des changements de posture, des revendications qui apparaissaient, d'autres qui disparaissaient, certaines qui apparaissaient en étant majorantes ou minorantes. Tout ceci a été très compliqué à suivre. Cela n'a pas facilité la qualité d'un dialogue social.

À la lumière de la rencontre avec les organisations syndicales, nous avons eu un document très complet et nous l'avons examiné. Au sein du rapport, nous avons émis quelques avis sur les revendications des organisations syndicales, sachant que le mouvement est terminé.

Ce qui nous paraît surtout important pour l'ensemble des revendications, c'est de faire la part entre ce qui est local et ce qui est national, ce qui est structurel et ce qui est catégoriel parce que ce ne sont pas forcément les mêmes interlocuteurs qui amènent la réponse. Ce sont des recommandations que nous avons également indiquées.

En conclusion, pour tenir le délai qui m'était imparti, le SDMIS est un établissement public robuste, apprécié de la population, de la Métropole de Lyon et du département du Rhône.

Point que je veux souligner aussi à travers le label de la qualité « EFQM », c'est qu'il y a un système où la population peut s'exprimer sur la qualité des services rendus par les sapeurs-pompiers. Il y a 88 % de satisfaction de la part de la population. Cela peut paraître évident, mais pas pour tout le monde et c'est bien de le mesurer.

Je voudrais aussi souligner l'indice de satisfaction, les gestes qui ont été mis en œuvre, la qualité de la réponse opérationnelle,

mais aussi la relation que la victime peut avoir avec les sapeurs-pompiers. Je tiens à le dire parce que parfois, dans des conflits un peu compliqués, il peut y avoir un peu de ressentiment.

L'ensemble des personnels du SDMIS sont quand même très engagés, aiment leur métier et le font bien. Je n'ai pas trouvé l'équivalent en français, mais je dirais qu'ils sont « *corporate* ».

Je crois que c'est important de le souligner. Malgré les conflits, lorsque l'on est en opération, on fait bien son métier, que ce soient les sapeurs-pompiers professionnels ou les sapeurs-pompiers volontaires. Je voudrais aussi souligner la qualité du travail des personnels administratifs et techniques.

En revanche, votre service sera confronté à des enjeux importants à l'avenir, que le SACR a bien identifiés. Un type d'enjeu est l'essor démographique de l'ensemble du territoire, notamment de la Métropole de Lyon puisqu'il y a une corrélation directe entre la population et l'évolution de l'activité opérationnelle. Ce n'est pas linéaire, mais il y a des effets de seuil.

À un moment donné, dans une caserne avec x sapeurs-pompiers, vous êtes capables de faire une frange d'activités opérationnelles – admettons – de 100 à 1 000, mais dès que vous atteignez cette frange, vous avez un seuil.

C'est effectivement quelque chose qui est devant vous. Je ne sais pas si les 20 000 habitants de plus par an, cela va durer encore des années. Vous allez bien arriver à un seuil qui va se stabiliser. C'est un premier point.

Deuxième point, vous avez aussi un problème de désertification de sapeurs-pompiers volontaires en zone rurale. Ce n'est pas qu'il y en a moins, mais c'est qu'ils ne sont pas disponibles en journée. Il faut quand même assurer les secours. Il faut donc mettre du

personnel présent, en garde. Ce peut être des sapeurs-pompiers volontaires, mais aussi des sapeurs-pompiers professionnels. En tout cas, il faut augmenter le potentiel de sapeurs-pompiers professionnels.

Dernier point, vous avez forcément des enjeux industriels qui vont croissant et le dérèglement climatique qui amène des crises et des événements climatiques et parasismiques de plus en plus souvent.

On a indiqué que le SDMIS est piloté par une équipe de direction motivée, un encadrement de qualité, des sapeurs-pompiers et des personnels administratifs et techniques engagés. Il est vrai que cela s'est ressenti à tous les étages de la rue Rabelais quand on y travaillait.

Concernant l'intersyndicale, la mission souligne de bons échanges, vifs, mais cela a été très bien exprimé. On a senti qu'ils avaient aussi à cœur que l'établissement soit un bel établissement, qu'il fonctionne bien. La façon dont c'était exprimé, les arguments que nous avons eus étaient tout à fait constructifs.

Pour l'avenir, je pense que la conduite du dialogue social gagnerait à être organisée en se recentrant uniquement sur les élus du conseil d'administration. Comme je l'ai dit tout à l'heure, cela me paraît essentiel dans l'environnement des négociations.

Un autre point, il y a une singularité ici, parce qu'il y a une Métropole, qui a un statut particulier, un Département et le Service d'incendie et de secours. J'appelle cela un mode de gouvernance particulier parce que c'est une singularité – il n'y en a pas d'autres – en raison de la Métropole. C'est effectivement une clé du bon fonctionnement du service.

Voilà, en quelques mots – je n'ai pas été trop long, Madame la Présidente, mesdames et messieurs – les points de *focus* de ce rapport que je voulais porter à votre connaissance.

Madame KHELIFI.- Je vous remercie, Monsieur l'Inspecteur général. On va passer au débat et aux questions, s'il y en a.

Votre présentation était, on ne peut plus claire, Monsieur l'Inspecteur. Je vous remercie pour cette présentation.

Comme vous l'avez indiqué – c'est d'ailleurs en conclusion du rapport –, ce rapport pose le constat que nous avons un établissement public robuste qui assure parfaitement les missions qui lui incombent. C'est un point primordial qui confirme que nous pouvons, à juste raison, être assurés que nous sommes là où nous devons être.

Vous avez également reposé le fait que le SACR devait être le fil conducteur de notre établissement, le document stratégique en tout cas. Effectivement, on va refaire une communication auprès de tous les maires de la Métropole de Lyon et du Département du Rhône.

Les élus du conseil d'administration ont eu la communication sur le SACR puisqu'ils l'ont adopté ici même en Conseil d'administration. Effectivement, peut-être que cela nécessite que l'on communique un petit peu plus auprès du personnel et des élus, des élus des territoires en tout cas.

Le SACR est en effet le cadre que nous devons suivre.

S'il n'y a pas de question, je vais vous remercier à nouveau pour le gros travail qui a été fait. Cette mission relève effectivement des points de vigilance sur lesquels, nous allons avoir une attention particulière. Merci beaucoup, Monsieur l'Inspecteur.

Monsieur FERLAY.- Merci à vous.

(Sortie de l'inspecteur général FERLAY et du contrôleur général DAOUDAL.)

Madame KHELIFI.- Pour continuer à échanger avec vous, avec le Président GUILLOTEAU et en conformité avec ce que propose le

rapport, nous avons souhaité instituer un Comité de gouvernance qui associera les décideurs, que ce soit le SDMIS, la Métropole de Lyon, le département du Rhône, les EPCI et communes du département du Rhône, ainsi que l'État.

Un Comité de gouvernance sera donc installé. Il sera en charge de garantir le pilotage des orientations stratégiques du SDMIS et de ses perspectives d'évolution.

Avant de poursuivre notre ordre du jour, je pense que vous avez dû prendre connaissance de l'information cette semaine, qui annonce le prochain départ de notre directeur, le contrôleur général Emmanuel CLAVAUD. À compter du 1^{er} juillet 2025, il rejoindra l'état-major de la sécurité civile et de la gestion des crises, dont il prendra officiellement le commandement le 15 septembre 2025 pour succéder à l'inspecteur général François PRADON.

Le processus de recrutement de son successeur est en cours puisque l'avis de vacance de poste a été publié par la Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises. Bien évidemment, nous allons faire en sorte de pourvoir ce poste le plus rapidement possible.

Nous aurons bien sûr l'occasion de rendre un hommage mérité au contrôleur général, un hommage qui lui est dû, avant son départ, le 1^{er} juillet. Permettez-moi d'ores et déjà de le féliciter pour cette nomination et cette promotion sur un poste particulièrement stratégique au sein de l'équipe de la Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises, poste qui sera au cœur de l'outil opérationnel de décision du ministère de l'Intérieur.

Je tiens à le remercier très sincèrement pour son engagement depuis son arrivée au SDMIS, mais aussi en faveur de l'émergence d'une réflexion à mes côtés, celle qui porte aujourd'hui sur l'évolution du modèle de sécurité civile que nous avons portée ensemble

dès l'été 2022, juste après son arrivée et qui a donc abouti aux travaux du Beauvau de la sécurité civile qui – je l'espère – amènera à une grande loi qui a été annoncée, il y a quelques jours, quelques semaines, par le ministre de l'Intérieur, Bruno RETAILLEAU et le ministre délégué, François-Noël BUFFET. Nous aurons donc une grande loi de la sécurité civile d'ici l'été.

Le ministre de l'Intérieur, Bruno RETAILLEAU et le ministre délégué, Monsieur François-Noël BUFFET, se sont rendus, vous le savez, à Saint-Priest vendredi 14 mars. Je sais que cette visite a été très appréciée. Certains d'entre vous étaient présents. Je pense que les messages que nous avons souhaité faire passer ont été entendus par Messieurs les Ministres.

À cette occasion, j'ai d'ailleurs pu remettre au ministre la contribution du SDMIS au Beauvau de la sécurité civile. Vous avez, toutes et tous, reçu cette contribution par mail.

S'agissant du Beauvau de la sécurité civile, on aura un texte d'ici l'été prochain, bien que Monsieur le Ministre, François-Noël BUFFET à l'Assemblée générale d'Avenir Secours hier, a plutôt indiqué que le texte serait prévu après l'été.

Bien évidemment, on attend avec grande impatience ce texte qui – je l'espère – ouvrira des perspectives favorables pour la sécurité civile.

Je souhaitais vous relater les échanges qui ont été tenus en CNSIS (Conférence Nationale des Services d'Incendie et de Sécurité), conférence qui s'est tenue il y a à peu près 15 jours et où le Directeur général de la sécurité civile nous a précisé qu'une partie des éléments législatifs se retrouveraient dans le PLF 2026. Le reste du texte se trouvera dans un texte *sui generis*. Donc, une déclinaison de textes qui proviendront de ce PLF 2026.

Je tiens à signaler également que, lors de cette dernière réunion de la CNSIS à laquelle j'étais présente, il nous a été rappelé que le Beauvau était percuté par une actualité géopolitique internationale que l'on peut qualifier de « sensible », que nous connaissons tous, que l'on peut constater chacune et chacun, avec des conséquences sur la défense et la sécurité civile.

Il a été précisé par Monsieur le Directeur général que la sécurité civile était bien une composante essentielle de la défense civile de notre pays. En tant que service d'incendie et de secours, nous avons donc un rôle crucial à jouer en la matière dans la défense civile, notamment à travers la question de la citoyenneté.

C'est ce que nous avons pu rapidement présenter lors de la visite des ministres. On a fait un *focus* sur l'intérêt pour la défense civile de valoriser un établissement comme le nôtre.

Lors de notre prochaine réunion du 27 juin, j'espère que nous serons en mesure de vous présenter les principales orientations de cette grande loi. Le Directeur général de la sécurité civile nous a indiqué pouvoir nous donner une présentation, une déclinaison de cette grande loi, de ces grandes orientations à la Conférence Nationale des Services d'Incendie et de Secours qui aura lieu juste avant notre Conseil d'administration du mois de juin.

Voilà pour le propos introductif que je souhaitais vous partager. Je ne sais pas s'il y a des questions.

Souhaitez-vous compléter mon propos, Monsieur le Directeur ou Monsieur le Président ? (*Non.*)

On va donc démarrer notre ordre du jour.

R/25-03/01 Compte-rendu des décisions prises par le bureau du conseil d'administration en application de la délégation

**accordée par la délibération du conseil d'administration
du 9 juillet 2021**

Madame KHELIFI.- On va commencer par le compte-rendu des décisions prises par le Bureau du Conseil d'administration.

Monsieur le contrôleur général, nous avons trois délibérations. Je vous laisse en faire une très rapide synthèse puisque vous avez eu la délibération.

Contrôleur général CLAVAUD.- Merci, Madame la Présidente. Mesdames et Messieurs, lors de sa séance du 18 mars 2025, le Bureau a effectivement examiné trois rapports.

Le premier est relatif à la passation de marchés publics en procédure formalisée. Ce sont neuf marchés, dont trois d'entre eux essentiellement liés à la maintenance informatique. Les autres relèvent plutôt de la sphère logistique pour la fourniture de carburant, la fourniture de lubrifiant, l'équipement et la pose d'équipements spéciaux sur les véhicules et la fourniture de batteries.

Ensuite, nous avons un marché relatif à la fourniture de pièces détachées et d'accessoires pour l'entretien d'engins, notamment agricoles. C'est lié à la mutualisation avec le département du Rhône.

Enfin, un marché relatif à la fourniture, la livraison et la maintenance des équipements de signalisation sonore.

Le deuxième rapport était relatif à la mise à jour de la convention type de disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires que nous passons avec les employeurs. L'objectif était de la simplifier pour tenir compte des retours d'expérience que nous avons sur le document actuellement en vigueur.

Pour le troisième rapport, nous avons examiné la convention portant sur le renouvellement de la convention qui existe avec l'État, pour le double engagement de sapeurs-pompiers volontaires qui

exercent à la fois au sein du SDMIS, dans notre collectivité et au sein de l'État.

Voilà pour les trois rapports examinés ce jour-là.

Madame KHELIFI.- Merci beaucoup, Monsieur le contrôleur général. Y a-t-il des questions ? (*Aucune.*)

S'il n'y en a pas, je vous sou mets le rapport au vote.

Y a-t-il des votes contre ? Des abstentions ?

Unanimité, je vous remercie.

Nous passons au second rapport.

R/25-03/02 Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au SDMIS au 1^{er} janvier 2024 et l'état d'avancement du plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein du SDMIS pour la période 2022-2024

Madame KHELIFI.- Depuis 2022, notre établissement s'attache à présenter chaque année, préalablement au débat sur le projet du budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes au SDMIS.

Ce rapport, joint en annexe, dresse un état des lieux au 1^{er} janvier 2024, sur la base d'un certain nombre d'indicateurs comme les effectifs, l'ancienneté au sein du SDMIS, la moyenne d'âge, l'exercice de l'activité à temps partiel ou encore, des éléments relatifs à la rémunération.

Ce rapport dresse aussi l'état d'avancement du plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein du SDMIS. Ce premier plan d'action me tenait particulièrement à cœur. Il arrive à sa fin puisqu'il était sur une période triennale. Je tiens à nouveau à remercier les équipes qui ont œuvré à sa réalisation.

Je vous signale que le Comité social territorial et sa formation spécialisée ont émis un avis favorable à l'unanimité de ce rapport.

Lieutenant-colonel DREVET, souhaitez-vous apporter des informations complémentaires sur ce rapport, nous en faire une synthèse ?

Lieutenant-colonel DREVET.- Merci, Madame la Présidente. Je vais revenir sur quelques indicateurs que vous avez signalés. Concernant les effectifs, ce sont près de 5 200 sapeurs-pompiers volontaires avec, depuis quelques années, des actions qui ont visé à élargir le profil de ces sapeurs-pompiers volontaires, 1 300 sapeurs-pompiers professionnels et 350 personnels administratifs.

La féminisation est en augmentation puisqu'aujourd'hui, 25 % de nos sapeurs-pompiers volontaires sont des femmes. Par un certain nombre de mesures, on les intègre dans les casernes du département et de la Métropole de Lyon. 7,1 % de nos sapeurs-pompiers professionnels sont des femmes. Un certain nombre d'actions ont donc été développées pour les accueillir de la meilleure manière, notamment sur la partie formation.

Merci, Madame la Présidente.

Madame KHELIFI.- Je crois qu'à la fin du rapport, vous avez une synthèse qui est plutôt parlante et très intéressante. Je vous renvoie donc à la fin du rapport pour prendre connaissance de toutes les actions qui ont été réalisées. Il me semble qu'il en reste une. Elle sera réalisée dans le courant de l'année 2025. C'est celle qui porte sur le règlement intérieur.

Y a-t-il des questions ? (*Non.*)

Je vous sou mets le rapport aux voix.

Qui est contre ? Qui s'abstient ?

Unanimité. Je vous remercie.

Nous passons au rapport suivant.

R/25-03/03 Plan d'actions en faveur de la promotion de l'égalité et de la diversité et de la lutte contre les discriminations 2025-2027

Madame KHELIFI.- C'est un nouveau plan d'action que nous vous proposons, dans la continuité de celui que nous venons d'évoquer, le rapport égalité femmes-hommes, qui fixait des objectifs pour la période 2022-2024.

Ce plan d'action est arrivé à son terme. Afin de poursuivre et même d'enrichir le travail qui a été fait sur le plan d'action égalité femmes-hommes, nous tenions à vous présenter aujourd'hui, un nouveau plan d'action, qui portera sur les trois ans à venir.

Ce plan d'action va traiter des enjeux de mixité, de diversité, de prévention, de traitement et de lutte contre les actes de violence, de discrimination, et également les actes de harcèlements et d'agissements sexistes. Ce plan d'action repose sur une conviction forte qui est que la diversité est une richesse.

La diversité, c'est la diversité des parcours, la diversité des origines, la diversité des talents, la diversité des idées. Cette diversité constitue avant tout une force qui nous permet de mieux comprendre et répondre aux besoins de nos territoires.

Reconnaître et valoriser cette diversité qui est le reflet de notre société et de ses évolutions est un moyen de lutter contre les préjugés et les discriminations. C'est également un moyen de favoriser le vivre-ensemble.

Nous devons collectivement agir, garantir à toutes et à tous un environnement de travail inclusif et bienveillant, où chaque agent peut s'épanouir pleinement. Aujourd'hui, en tant que présidente du conseil

d'administration, je tiens à réaffirmer avec force et conviction, la volonté de notre établissement d'agir avec détermination contre toutes les formes de discrimination et bien évidemment, en faveur de la diversité.

Notre service départemental et métropolitain est une institution au service de toutes et tous. Il est impératif que nous soyons exemplaires en matière de respect.

La diversité est une source de richesses. Je crois que nous en sommes toutes et tous convaincus, mais il faut le rappeler. C'est un levier de performance, d'innovation sociale également. Ce plan que nous souhaitons vous présenter s'appuie sur trois axes. Je laisserai la parole pour les décliner plus précisément.

Le premier va permettre de renforcer nos engagements en matière d'égalité et de diversité, en garantissant un cadre de travail respectueux et inclusif.

Le second axe va plus porter sur la prévention et la lutte active contre les discriminations, en formant, sensibilisant, consolidant nos dispositifs de signalement et d'accompagnement des victimes.

Le troisième axe va porter sur la valorisation de la diversité au sein de notre organisation, en promouvant notamment des parcours professionnels ouverts à toutes et tous, en mettant en lumière la richesse des talents qui composent notre service.

Afin de garantir le caractère transversal de ce plan, sa déclinaison opérationnelle et son évaluation seront mises en place avec des outils de pilotage, de coordination et de suivi spécifiques.

Un rapport rendra compte – tout comme nous l'avons fait pour le plan d'action égalité femmes-hommes – chaque année, de l'état d'avancement de ce nouveau plan, de l'état d'avancement des différentes actions.

Pour terminer, je souhaite vous dire que ce plan n'est pas une déclaration d'intention. Il est assorti d'actions concrètes et mesurables. Son succès reposera sur l'implication de toutes et tous. Je compte sur chacun d'entre vous qui avez un niveau de responsabilité différent. C'est ensemble que nous ferons progresser les choses.

Je vous invite à soutenir ce plan d'action ambitieux. C'est une équipe qui en est à l'origine. Je tiens vraiment à les remercier, avec à la tête de cette équipe, le lieutenant-colonel BELLERET, référent mixité et lutte contre les discriminations, qui a œuvré pour que nous puissions présenter ce plan d'action aujourd'hui.

Je tiens également à remercier les référents égalité et mixité qui ont contribué à ce travail, qui va donc se poursuivre dans le cadre de la mise en œuvre des actions du plan.

En tout cas, je souhaite que ce plan d'action porte une vision forte, celle du SDMIS qui doit être un établissement à l'image de la société, une société inclusive et un service départemental et métropolitain exemplaire.

Le Comité social territorial a rendu un avis favorable à l'unanimité.

Je vous laisse la parole, lieutenant-colonel. Merci.

Lieutenant-colonel BELLERET.- Merci, Madame la Présidente.

En quelques mots, ce plan est effectivement dans la continuité du plan égalité femmes-hommes. Cela a été dit. Toutes les actions qui ont été identifiées comme avancées, mais pas terminées sur ce plan 2022-2024, ont été reprises dans le plan d'action en faveur de la diversité de manière à ne pas les abandonner et à continuer à travailler sur ces sujets-là, qui ne sont pas finalisés.

De la même manière, certaines actions ont aussi été reprises dans le plan engagé pour nos SPV spécifiquement.

Dans ce plan, on travaille sur les 26 critères de discrimination identifiés par la loi. L'objectif est de positiver. On a vraiment tenu à faire en sorte que ce plan permette de communiquer au travers de la diversité et d'assumer, de pousser le fait que cette diversité est la force de notre établissement parce que c'est le cas. Elle contribue vraiment à favoriser le vivre-ensemble.

J'ajouterai simplement qu'effectivement, il y a le référent que je suis, mais il y a de nombreux correspondants dans les services et unités. Ce sont ainsi plus de 50 personnes qui ont travaillé directement à la rédaction. C'est donc un pilotage très transversal au sein de l'établissement, des différentes directions, de l'ensemble des services, de tous les statuts.

J'ai souhaité que le groupe qui a travaillé sur ce sujet-là soit un modèle de diversité. On retrouve tous les grades, toutes les catégories d'agents au sein du SDMIS, qui ont pu contribuer à son écriture.

C'est un élément qui est également important avec un pilotage que je tiens à souligner, par quelqu'un qui est auprès de moi au sein de la direction des moyens matériels, Eva DHERS. Elle a fait un énorme travail de coordination parce que cela peut paraître simple de voir ces 45 actions, mais pour rendre justement les choses transversales, c'est toujours extrêmement compliqué. Cela demande beaucoup d'organisation.

On va donc suivre ces 45 actions. Chacune aura un indicateur. Tous les ans, nous ferons un bilan de l'état d'avancement pour chacune des actions, avec cet indicateur. Comme on a déjà commencé à le faire, on veillera à faire des recherches de financement pour se faire financer le plus de choses possibles sur ces sujets-là.

Pour terminer, je tiens vraiment à remercier l'ensemble des élus du Bureau du Conseil d'administration qui nous ont demandé de travailler sur ce sujet-là, en général, parce que c'est aussi un élément clé de réussite. Sans un portage à haut niveau, il est toujours compliqué d'avancer et ce portage, tous les correspondants que je représente au travers de mon rôle de référent, en ont pris la mesure et m'ont aussi demandé de vous en remercier.

Madame KHELIFI.- Merci. Je voulais juste reprendre mes propres propos. Ce ne sont pas des référents égalité, mais c'est bien un référent égalité et des correspondants.

Lieutenant-colonel BELLERET.- C'est cela. La loi Matras a prévu la désignation d'un référent, que je suis, même si j'ai d'autres fonctions, codésigné par Madame la Préfète et vous-même, Madame la Présidente.

Dès le début, nous avons effectivement souhaité ne pas centraliser cette fonction sur une personne parce que ce n'est pas un lieutenant-colonel, seul dans un bureau, qui va faire avancer ce sujet. On a donc créé un réseau qui est à l'image de la diversité de l'établissement.

Madame KHELIFI.- Un réseau de combien de personnes ?

Lieutenant-colonel BELLERET.- Ils sont 40 et on a une petite liste d'attente de personnes que l'on va former. L'objectif est de leur permettre d'acquérir un minimum de notions réglementaires sur ces sujets-là, ainsi que les outils dans la structure, pour qu'ils puissent être des relais identifiés et disposer de tout ce dont ils ont besoin pour leur permettre de communiquer et de répondre aux sollicitations qui peuvent leur être faites.

Madame KHELIFI.- Merci beaucoup, lieutenant-colonel. Avez-vous des questions sur ce plan d'action ? (*Aucune.*)

S'il n'y en a pas, je sou mets le rapport au vote.

Y a-t-il des votes contre ? Des abstentions ?

C'est l'unanimité. Je vous remercie.

R/25-03/04 Évolution et aménagement des régimes de temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels : régime de travail en gardes de 12 heures établi avec une séquence cyclée

Madame KHELIFI.- Contrôleur général, je vous laisse la parole tout de suite. Je précise que le Comité social territorial et la formation spécialisée se sont prononcés hier sur ce rapport en rendant un avis favorable à l'unanimité.

Je vous remercie de le présenter.

Contrôleur général CLAVAUD.- Merci, Madame la Présidente. Je ne vais pas rentrer dans la mécanique du régime de travail, mais simplement rappeler que cette délibération est directement la transposition du protocole d'accord qui a été signé avec les organisations syndicales en février de cette année.

Depuis la signature du protocole le mois dernier, nous avons travaillé intensément avec les représentants du personnel, pour pouvoir rendre possible la création de ce nouveau régime de travail.

Je remercie le colonel CHABERT qui a fait un énorme travail avec ses équipes parce que concevoir et imaginer un nouveau régime de travail au sein du SDMIS, je peux vous garantir que c'est une responsabilité lourde. Je remercie aussi les organisations syndicales qui ont été des partenaires sur ce dossier puisqu'effectivement, les échanges ont été intenses.

Jusqu'à hier, il y avait encore des ajustements. Lors du CST, nous avons réussi à trouver un équilibre. Ce dispositif consiste à proposer aux agents qui seront sur des gardes de 12 heures, une

séquence qui se réplique de façon régulière pour 50 % de leur activité. Cela permet de planifier les moments de garde.

Cela va intéresser un certain nombre d'agents qui ont des besoins d'organisation de leur temps de travail, notamment pour des sujets de garde d'enfants. C'était un point attendu.

Les discussions ont aussi été responsables parce que ce dispositif est assorti d'un certain nombre de sécurités pour le service, pour faire en sorte de pouvoir utiliser le temps de travail au moment où il est nécessaire.

Cela paraît idiot de le dire, mais c'est mieux de le préciser. Lorsque l'on commence à rigidifier un cycle avec des séquences qui se répliquent, on peut très bien finir par avoir trop de monde certains jours et d'autres, pas assez. Pourtant, on a suffisamment de monde pour assurer le temps de travail nécessaire.

Ce sont tous ces équilibres complexes qui ont donné lieu à beaucoup de simulations, beaucoup de négociations, de discussions et qui ont permis de concrétiser l'engagement qui avait été pris par vous-même, Madame la Présidente et par les élus dans le cadre du protocole et permis de présenter aujourd'hui cette délibération qui a fait l'objet d'un accord avec les partenaires sociaux.

Cela nous permettra de lancer la consultation des personnels dès lundi et dès le 1^{er} septembre 2025, d'engager effectivement la mise en œuvre de ce dispositif.

Madame KHELIFI.- Merci beaucoup pour cette présentation. Y a-t-il des questions ? (*Aucune.*)

S'il n'y en a pas, je sou mets le rapport au vote.

Y a-t-il des votes contre ? Des abstentions ?

C'est l'unanimité. Je vous remercie.

**R/25-03/05 Budget principal et budget annexe énergies renouvelables
- Reprise anticipée des résultats de l'exercice 2024**

Madame KHELIFI.- Madame MASSARDIER-BELLEVRAS, je vous propose de présenter le rapport, s'il vous plaît. Merci.

Madame MASSARDIER-BELLEVRAS.- Bonjour à tous.

Concernant les résultats de l'exercice 2024, je vous propose de commencer par le budget principal. En annexe au rapport, vous avez un tableau qui présente très simplement les résultats.

Concernant la section de fonctionnement, vous constaterez que les recettes se sont élevées à 174 millions d'euros et les dépenses à 174,4 millions d'euros. Nous avons donc un solde de l'exercice qui est déficitaire de 400 000 euros.

Ce déficit pourra être couvert grâce à l'excédent reporté de l'année dernière qui s'élève à 4,98 millions d'euros. Cette année, nous avons une recette particulière qui correspond à l'intégration des résultats de la clôture de l'EPARI. 64 000 euros ont été reversés au budget du SMDIS.

Si l'on prend le solde négatif de l'exercice, -400 000 euros, que l'on y ajoute l'excédent 2023, plus la clôture de l'EPARI, on arrive à un résultat de clôture de l'exercice excédentaire de 4,7 millions d'euros. Ces 4,7 millions d'euros seront repris en recettes de fonctionnement au budget 2025.

Concernant la section d'investissement, les recettes se sont élevées à 28 millions d'euros et les dépenses à 35,1 millions d'euros. Nous avons donc un résultat nettement déficitaire pour cette année 2024, -7,1 millions d'euros.

On ajoute à cela l'excédent restant de l'année dernière, de 1,6 millions d'€ Nous arrivons donc à un résultat de clôture déficitaire de 5,5 millions d'euros.

Ce résultat déficitaire sera couvert par les restes à réaliser.

Au final, le résultat global de clôture de l'exercice est déficitaire et s'élève à environ -1 millions d'€.

Concernant le budget annexe, dont les montants sont bien moindres, le résultat global de clôture de l'exercice est excédentaire de 30 000 euros environ.

Madame KHELIFI.- Merci.

Y a-t-il des questions ? (*Aucune.*)

S'il n'y en a pas, je sou mets le rapport au vote.

Y a-t-il des votes contre ? Des abstentions ?

C'est l'unanimité. Je vous remercie.

R/25-03/06 Budget principal du SDMIS – Budget primitif pour l'exercice 2025

Madame KHELIFI.- Notre budget primitif, soumis aujourd'hui à votre approbation, est conforme aux éléments du rapport d'orientation budgétaire qui vous a été présenté lors du dernier Conseil d'administration le 21 février.

À cette occasion, je vous ai rappelé la situation préoccupante des finances de notre établissement public, mais aussi celles des finances publiques, ainsi que les efforts budgétaires qui sont imposés aux collectivités locales, notamment aux financeurs, impactant *de facto*, le financement du SDMIS par la Métropole de Lyon, le département du Rhône, et les EPCI et communes du département du Rhône.

Parmi les efforts imposés à l'ensemble des collectivités et établissements publics figure la hausse massive de la CNRACL qui a trouvé son application à travers un décret sorti tardivement, il y a un mois

et qui s'applique rétroactivement au 1^{er} janvier 2025. Pour notre établissement, cela pèsera à hauteur de 1,5 million d'euros.

1,5 million d'euros pour la seule année 2025 est un impact budgétaire très important. Je rappelle que ce qui est prévu par le gouvernement, c'est l'augmentation de la CNRACL sur quatre ans, à hauteur de trois points. Cela veut dire pour notre établissement, 1,5 million d'euros cette année, mais également 1,5 million d'euros en 2026, en 2027 et en 2028. Ce n'est pas négligeable. Bien évidemment, je le condamne puisque cette augmentation pèse très lourd aussi bien sur les collectivités locales que sur notre établissement.

Cette augmentation de la CNRACL a été imposée par le gouvernement qui l'a appliquée sans discussion préalable avec les collectivités locales, celles qui sont impactées en premier. Je le regrette.

Lors de cette même séance du 21 février dernier, je vous rappelle que les mesures de sortie de crise, figurant dans le protocole d'accord que nous avons adopté, portent sur un montant de 1,875 million d'euros pour l'année 2025.

Aussi, dans ce contexte financier et social très contraint, le SDMIS s'est attaché à préparer un projet de budget primitif 2025, dont l'équilibre repose sur une diminution drastique des dépenses relatives aux charges à caractère général de l'ordre de 6 % par rapport au budget primitif 2024.

Il repose également sur une estimation resserrée des dépenses relatives aux charges de personnels tenant compte des recettes disponibles à ce jour. Ce budget repose également sur des investissements limités au strict renouvellement des biens et à la conduite des travaux immobiliers initiés.

Voilà les principales lignes. Je laisse la parole à Madame MASSARDIER qui va nous apporter quelques précisions supplémentaires.

Vous avez la parole. Merci.

Madame MASSARDIER-BELLEVRAS.- Concernant la section d'investissements, les dépenses s'élèveront à près de 34 millions d'euros, auxquels s'ajoutent 4,5 millions d'euros de reste à réaliser et 5,5 millions de déficits à couvrir. Soit, un total de 44 millions d'euros.

Les investissements, dans le cadre de la programmation pluriannuelle d'investissement, s'élèveront à 19,7 millions d'euros, dont 18 millions pour le maintien en conditions opérationnelles des équipements et 1,9 million d'euros pour les travaux de construction-rénovation de Villeurbanne La Doua.

Les investissements se répartiront de la manière suivante :

- 1,1 million d'euros pour la gestion patrimoniale, les travaux de gros entretien sur les casernes ;
- 7,4 millions d'euros pour les systèmes d'information ;
- 9 millions d'euros pour les véhicules ;
- 4,8 millions d'euros pour les acquisitions de matériels.

À cela s'ajoutent :

- Les dépenses du bail emphytéotique administratif d'un montant de 5,4 millions d'euros ;
- Le remboursement du capital de la dette d'un montant de 4,7 millions d'euros ;
- Les opérations d'ordre et opérations patrimoniales qui s'élèveront à 4,2 millions d'euros.

L'ensemble des dépenses seront couvertes par des recettes de même montant. Parmi ces recettes, l'essentiel est la dotation aux amortissements, estimée à 15,5 millions d'euros et le Fonds de compensation de la TVA estimé à 8,3 millions d'euros. C'est une somme particulièrement importante car nous avons un reversement de 5 millions dus sur la part investissement des loyers du BEA versés depuis 2017. C'est cette recette exceptionnelle qui nous permettra de couvrir le déficit d'investissement évoqué juste avant, d'un peu plus de 5 millions d'euros.

Comme l'an dernier, nous aurons environ un million d'euros de subventions de la part de l'État, notamment dans le cadre des pactes capacitaires et du Fonds vert. Sans autofinancement dégagé de la section de fonctionnement ni excédent antérieur reporté, l'emprunt d'équilibre atteindra 18 millions d'euros cette année. Son montant réel sera connu au cours du second semestre, en fonction de l'avancée de la réalisation des dépenses.

Concernant la section de fonctionnement, les dépenses s'élèveront à environ 180 millions d'euros, avec des dépenses nouvelles à couvrir, notamment :

- La part indexée du loyer d'investissement du BEA à hauteur de 1,2 million d'euros ;
- La hausse de la cotisation de la CNRACL, dont Madame la Présidente vient de parler ;
- La hausse de la dotation aux amortissements, de l'ordre de 500 000 euros, du fait de l'intégration dans l'actif de travaux immobiliers ;
- La hausse des charges d'intérêts d'emprunt ;
- Le coût des mesures sociales figurant au protocole d'accord conclu le 19 février, dont le coût est de l'ordre de 1,8 million d'euros.

Afin de financer ces nouvelles dépenses, comme vous l'avez indiqué, nous aurons une diminution assez importante des charges à caractère général, jusqu'à 10 % sur certains postes de dépenses.

Les dépenses de personnels sont estimées à 125 millions d'euros et augmentent de 3 % sous l'effet de la hausse de la CNRACL, des mesures sociales délibérées lors du dernier Conseil d'administration et pour finir, du GVT, le Glissement Vieillesse Technicité, qui est l'augmentation mécanique et annuelle de la masse salariale.

Concernant les autres dépenses de fonctionnement, la hausse des dépenses diverses s'explique par :

- L'augmentation du coût du BEA puisqu'une partie de l'investissement est reportée sur les sections de fonctionnement ;
- La hausse de la dotation aux amortissements déjà évoquée ;
- L'augmentation des charges financières sous l'effet de l'emprunt souscrit l'an dernier.

Les recettes de fonctionnement sont, comme d'habitude, fortement abondées par les contributions des collectivités territoriales, pour 163,4 millions d'euros. La somme restante, 13,4 millions d'euros, est répartie entre l'excédent antérieur reporté, les recettes liées aux ressources humaines et aux prestations payantes, la participation du département du Rhône et de la Métropole de Lyon pour la maintenance mutualisée de leurs véhicules.

Cette année s'ajoute le versement d'une subvention exceptionnelle de la Métropole de Lyon et du département du Rhône, pour financer les mesures sociales délibérées.

Voici ce qu'il me semblait important de porter à votre connaissance.

Madame KHELIFI.- Tout cela est bien indiqué dans le rapport. Merci beaucoup.

Y a-t-il des questions sur ce budget ?

Monsieur le Président.

Monsieur GUILLOTEAU.- Madame la Présidente, plusieurs choses sur le fond et sur la forme.

Sur le fond, cette année encore, on est dans une augmentation assez importante, à 3,36 % avec une contribution qui est en progression chaque année pour le département, +5 % en 2022, +3,31 % en 2023, +5 % en 2024 et +0,5 % en 2025.

C'est une marche en avant assez importante, avec un encours de la dette important et une capacité de désendettement de 30 ans. La dégradation de la situation financière est quand même relativement importante.

J'en appelle de mes vœux – avec la nouvelle vision que l'on aura forcément avec un nouveau Directeur – de redéfinir les choses, remettre certaines choses à plat et peut-être trouver un protocole d'accord du département, de la Métropole.

Les charges pour le département qui sont globales pour l'ensemble des SDIS prennent aussi en charge les sapeurs-pompiers professionnels. Sachant que chez nous, à 90 ou 95 %, on n'a que des sapeurs-pompiers volontaires. Donc, le coût de sortie, le coût d'intervention, le coût de masse salariale n'est pas du tout le même.

On est dans le même SDMIS et l'on a toujours apporté notre concours. J'en appelle de mes vœux pour qu'il y ait peut-être une redéfinition du fonctionnement parce que l'on est dans cette évolution financière qui commence un peu à m'inquiéter.

Deuxième point sur la forme, Madame la Présidente, je ne pourrai pas voter ce budget, pas pour ce que je viens de dire, mais il se trouve qu'il y a un hasard de calendrier qui ne nous est absolument pas favorable. J'aurais aimé que cette réunion d'aujourd'hui soit dans quelques jours parce qu'il se trouve qu'au département, nous n'avons pas voté notre budget. Nous le votons la semaine prochaine.

En plus, pour la première fois depuis que je suis Président, j'ai pour la première fois une demande de vote à bulletins secrets sur la partie supplémentaire de 375 000 euros. Cela veut dire que cela interroge un grand nombre de conseillers départementaux. À partir du moment où j'ai une demande de vote à bulletins secrets, il y aura un vote à bulletins secrets.

Je ne connais pas à l'avance le résultat du vote du budget et du vote de la partie qui concerne le SDMIS. Vous comprendrez donc que le Président que je suis ne peut pas voter un budget maintenant, qui pourrait être vu différemment par son assemblée dans quelques jours, ici dans cette même salle.

Je ne donne aucune consigne de vote aux conseillers départementaux qui sont ici, mais en responsabilité et en tant que Président, je m'abstiendrai sur ce vote.

Il n'en demeure pas moins que pour la première partie sur la forme, il faudra que l'on ait un jour une évolution de la vision budgétaire de fonctionnement sur le coût. On a l'un des meilleurs SDIS de France. Je le sais. J'en vois très souvent quand je siége au Conseil national des sapeurs-pompiers volontaires à Paris.

Son fonctionnement n'est peut-être pas de votre fait, Madame la Présidente. Il y a beaucoup de choses que vous avez trouvées. Le BEA, ce n'est pas vous. C'est comme cela. Monsieur le Directeur, ce n'est pas vous non plus. Je pense qu'il faut donc que l'on ait la sagesse et l'honnêteté de s'en reparler.

Pour la deuxième partie, je m'abstiendrai par respect de la charge que j'ai. Je ne peux pas hypothéquer un vote que je ne connais pas, qui se fera ici dans quelques jours.

Madame KHELIFI.- Merci. D'autres commentaires, remarques, explications de vote ? *(Non.)*

Pour rebondir sur votre propos, Monsieur le Président, je le regrette parce que cette évolution financière du SDMIS vous inquiète peut-être, mais elle inquiète également les membres du Conseil de la Métropole de Lyon qui la voient aussi puisque cette évolution s'applique de la même façon au département et à la Métropole de Lyon. Le pourcentage reste le même et l'évolution suit donc exactement la même trajectoire.

Monsieur GUILLOTEAU.- Oui, mais vous avez voté votre budget, pas nous.

Madame KHELIFI.- Effectivement.

Monsieur GUILLOTEAU.- Je ne peux pas hypothéquer ce que mes collègues vont voter la semaine prochaine ou ne pas voter. Je vous le dis. J'ai une demande de vote à bulletins secrets. Quand il y a une demande de vote à bulletins secrets, c'est qu'il y a des gens qui ont un avis divergent. Autrement, certains n'auraient pas demandé un vote à bulletins secrets.

Je parle sous contrôle des maires qui sont ici. Quand on a une demande de vote à bulletins secrets, c'est que l'on ne participe pas complètement à la philosophie de ce qui est présenté. Mettez-vous à ma place. Je ne peux pas voter ce budget alors que la semaine prochaine, il sera peut-être vu différemment par certains de mes collègues.

Madame KHELIFI.- Je prends acte de votre abstention.

Monsieur GUILLOTEAU.- Ce n'est pas un vote contre.

Madame KHELIFI.- Non. Ce n'est pas un vote contre, mais je note votre inquiétude.

Monsieur GUILLOTEAU.- Non. Ce n'est pas une inquiétude, Madame. C'est une logique administrative. Je parle sous contrôle de la Présidente de l'Association des Maires du Rhône. C'est une logique administrative. Je ne peux pas voter là une dépense que je ne pourrai peut-être pas honorer la semaine prochaine.

Madame KHELIFI.- Bien. D'autres remarques ? (*Aucune.*)

S'il n'y en a pas, je sou mets le rapport au vote.

Y a-t-il des votes contre ? Des abstentions ? (*Une abstention de Monsieur GUILLOTEAU.*)

Adopté à la majorité. Je vous remercie.

R/25-03/07 Budget annexe énergies renouvelables du SDMIS – Budget primitif pour l'exercice 2025

Madame KHELIFI.- C'est un rapport très simple. Je laisse Madame MASSARDIER-BELLEVRAS le présenter.

Madame MASSARDIER-BELLEVRAS.- Pour ce budget, ce sera beaucoup plus rapide. Je vous rappelle que nous avons un budget annexe pour les dépenses et les recettes relatives aux panneaux photovoltaïques installés sur les casernes des Auberges, Villié-Morgon, Saint-Vincent de Reins et Quincieux, dont la revente d'électricité nous rapporte quelques recettes.

Les panneaux photovoltaïques d'Yzeron et Soucieu-en-Jarrest devraient être installés en 2025, et nous avons des études en cours pour Beauvallon, Saint-Clément-sur-Valsonne, Val-d'Oingt, Taluyers, Vaugneray et Tarare.

La section de fonctionnement permet l'exploitation des panneaux photovoltaïques. On a 25 000 euros de dépenses pour la

maintenance, le télé-suivi, la location des compteurs et les recettes qui sont le produit de la vente de l'électricité.

Les dépenses d'investissement tourneront autour de 170 000 euros et concerneront les travaux et études pour les casernes que je viens de citer.

Pour les recettes, nous avons un excédent reporté et nous compléterons les besoins de financement par un emprunt. Ce budget s'équilibre en dépenses et en recettes, que ce soit sur le fonctionnement ou sur l'investissement, par la seule production solaire revendue à EDF.

Madame KHELIFI.- Merci, Madame MASSARDIER-BELLEVRAS. Y a-t-il des questions ? (*Aucune.*)

S'il n'y en a pas, je soumets le rapport au vote.

Y a-t-il des votes contre ? Des abstentions ?

Unanimité. Je vous remercie.

R/25-03/08 Reprise des amortissements des subventions des communes de Millery, Fontaines-sur-Saône, Fontaines-Saint-Martin et Rochetaillée-sur-Saône

Madame KHELIFI.- Ce rapport est très technique et fait suite au remboursement des subventions qui avaient été versées par ces communes, en prévision de constructions qui ont finalement dû être ajournées. Nous l'avons annoncé aux maires. Ces écritures s'équilibrant en dépenses et en recettes, elles sont sans incidence sur le budget.

Je soumets le rapport au vote.

Y a-t-il des votes contre ? Des abstentions ?

Unanimité. Je vous remercie.

R/25-03/09 Opérations relatives aux provisions – Exercice 2025

Madame KHELIFI.- Conformément aux règles en vigueur concernant les provisions et afin de garantir la fiabilité des comptes du SDMIS, je vous propose de réajuster les provisions afin de tenir compte de l'évolution des risques depuis notre dernière délibération datant du 18 octobre 2024. Les risques provisionnés s'élevaient à 700 001 euros.

Plusieurs contentieux ayant abouti depuis cette date, je vous propose de provisionner 209 500 euros pour les litiges et les contentieux, de maintenir les sommes de 382 500 euros pour les risques et charges relatifs au CET (Compte Épargne Temps) et de maintenir 6 000 euros pour la dépréciation des comptes de redevables. Soit, un total de 598 000 euros.

Y a-t-il des questions sur ce rapport ? (*Aucune.*)

S'il n'y en a pas, je sou mets le rapport au vote.

Y a-t-il des votes contre ? Des abstentions ?

Unanimité. Je vous remercie.

R/25-03/10 Avenant n° 1 à la convention C2022-070 avec la Compagnie Nationale du Rhône (CNR) relative à la couverture du risque fluvial sur le périmètre du SDMIS pour la période 2022-2027

Madame KHELIFI.- Je vous rappelle que le SDMIS a conclu une convention avec la CNR en 2022, concernant la couverture du risque fluvial et qui avait pour objet de définir les modalités de soutien financier de la CNR au SDMIS, pour l'acquisition d'un bateau polyvalent de secours, de deux lots collectifs à vocation zonale et de deux véhicules nautiques motorisés.

En application de cette convention, la CNR s'engageait à verser au SDMIS un soutien financier à hauteur de 50 % du coût estimé hors taxes de ces acquisitions, soit un montant maximal de 260 000 euros.

Depuis, le SDMIS a procédé à l'acquisition d'un bateau qui a été positionné à Givors, que nous avons inauguré il y a quelques semaines et de deux lots collectifs à vocation zonale.

Toutefois, le projet de véhicule nautique motorisé n'a pas pu aboutir à ce jour, eu égard à des problématiques de développement rencontrées par le constructeur.

Aussi, cet avenant a pour objet de remplacer ces deux véhicules par quatre bateaux moyens de sauvetage, d'ores et déjà acquis et financés pour moitié par l'État dans le cadre des pactes capacitaires.

Ainsi, le SDMIS ne perd pas le bénéfice de la subvention initialement accordée.

Y a-t-il des questions sur ce rapport ? (*Aucune.*)

S'il n'y en a pas, je sou mets le rapport au vote.

Y a-t-il des votes contre ? Des abstentions ?

Unanimité. Je vous remercie.

Chers collègues, notre ordre du jour est maintenant épuisé.
Je vous remercie pour votre présence.

Avant de lever l'instance, je vais vous rappeler les dates des prochains Conseils d'administration. Le prochain se tiendra le 27 juin 2025 à 16 heures. Ensuite, nous aurons un Conseil d'administration le 17 octobre. Puis, un autre le 19 décembre 2025.

Je vous souhaite une très bonne soirée à toutes et tous. À très bientôt. Vous recevrez confirmation de ces dates par mail.

(La séance est levée à 17 heures 33.)

Zémorda KHELIFI
Présidente



