

Direction  
Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail

Clermont-Ferrand, 5 août 2022

Réf. : DIR/CHSCT/2022

Affaire suivie par :  
Secrétariat du service SQVS  
Madame Emilie BARRAT  
☎ 04.73.98.80.58  
Secrétariat du CHSCT  
Monsieur Stéphane NAËL  
☎ 06.61.75.57.30

## COMITÉ D'HYGIÈNE, SÉCURITÉ & CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT) Procès-verbal de la réunion du 14 juin 2022

Conformément aux modalités de fonctionnement du CHSCT et selon le décret 85-603 modifié, ce compte rendu, version allégée du procès-verbal, présente la synthèse des dossiers et débats de la réunion du CHSCT. Il est diffusé à l'ensemble du personnel sous un délai d'un mois.

### Étaient présents :

#### ➤ Membres représentant l'établissement :

- Mme. Valérie PRUNIER, présidente du CHSCT,
- Mme. Anne-Marie MALTRAIT, titulaire,
- M. Olivier CHAMBON, titulaire.

#### ➤ Membres représentant le personnel fonctionnaire (SPP et PATS) :

- Mme. Nathalie AUPIC, Pharmacien-chef hors classe, titulaire,
- M. Patrick LÉPINE, titulaire,
- Mme. Christelle VERNAY, titulaire,
- M. Sébastien GOUDARD, suppléant de Mme. Christelle VERNAY,
- M. Jordan BORIE, suppléant de M. Philippe CHATON.

### Assistaient également :

- M. le colonel hors classe Christophe GLASIAN, DDSIS,
- M. le commandant Benoit ASSELIN, chef du GRLT,
- Mme. Stéphanie GAUTHIER, cheffe du GRH,
- M. le médecin de classe exceptionnelle Thierry TAILLANDIER, médecin-chef,
- Mme. Aline GUTTMANN, médecin du PSSM
- M. Jean-Luc PERONNET, ACFI du centre de gestion,
- M. le caporal Vincent BAUDOUIN, Assistant de prévention CTA/CODIS,
- Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS,
- Mme. Lucie GAULFIER, Conseillère de prévention du service SQVS,
- Mme. Elsa BADON, secrétaire du service SQVS.

### Étaient absents et excusés :

- M. Jean-Paul CUZIN, président du Sdis 63, titulaire,
- M. DAUDUIT Cédric, suppléant de M. Olivier CHAMBON,
- Mme. Anne-Marie PICARD, titulaire,
- Mme. BETHUNE Colette, suppléante de Mme. PICARD Anne-Marie,
- M. Cédric MEYNIER, titulaire,
- M. Joël DERRE, suppléant de M. Cédric MEYNIER,
- Mme. Maguy LAGARDE, titulaire,
- M. Fabien BESSEYRE, suppléant de Mme. Maguy LAGARDE,
- M. le Ltn Marc GRIMALDI, suppléant de Mme Nathalie AUPIC,
- Mme. Laurence MERCIER, suppléante de M. Patrick LEPINE,
- M. Philippe CHATON, titulaire,
- M. Stéphane NAËL, titulaire,
- M. Aurélien BEAUDOUIN, suppléant de M. Stéphane NAËL,
- Mme. Élodie POCACHARD, titulaire,
- Mme Karine VEVOLLET, suppléant de Mme Elodie POCACHARD,
- Mme Sylvie BARGE, médecin de prévention du centre de gestion.

## **Sont inscrits à l'ordre du jour :**

Rapport n°1 : Validation du Procès-Verbal du 17 mars 2022 (pour avis)

Rapport n°2 : Restitution du diagnostic « travail sur écran » et plan d'actions  
(Pour avis, E. BARRAT et V. BAUDOUIN)

Rapport n°3 : Toxicité des fumées : retour sur les essais des armoires séchantes  
(Pour information, Cdt B. ASSELIN)

Question diverse n° 1 : Point d'étape sur l'air respirable (Cdt B. ASSELIN)

Rapport n°4 : Tableau de suivi des décisions (pour information, secrétaire du CHSCT)

Rapport n°5 : Bilan carbone : diagnostic et plan d'actions (pour avis, L. GAULFIER)

Rapport n°6 : Point sur le plan d'actions faisant suite au diagnostic RPS des SPP  
(Pour information, S. GAUTHIER)

Question diverse n°2 : Actions 2022 sur le risque routier (Émilie BARRAT)

Question diverse n°3 : Point sur le plan d'actions des Focus Group (Émilie BARRAT)

Question diverse n°4 : Pilotage du réseau 3S (DD SIS)

Madame Valérie PRUNIER préside la séance qui débute à 08h30.  
Le quorum du CHSCT est atteint, la séance peut se dérouler.

M. le Colonel Hors classe Christophe GLASIAN, DD SIS, demande un tour de table pour se présenter.  
Une présentation est faite par chacune des personnes présentes dans la salle.

## **Rapport N°1 : Procès-verbal du 17 mars 2022 – pour avis**

Mme. Valérie PRUNIER, présidente du CHSCT, explique que le procès-verbal du 17 mars 2022 n'a pas été approuvé par le secrétaire du CHSCT. Il ne peut pas être soumis au vote sans son approbation. Un délai est accordé au secrétaire, le procès-verbal devra être rendu et signé pour le 14 juillet 2022.

Ce à titre exceptionnel, il ne faudrait pas que cela se renouvelle.

Mme. Valérie PRUNIER, présidente du CHSCT, propose de reporter ce rapport au prochain CHSCT du 20 octobre 2022.

## **Rapport n°2 : Restitution du diagnostic « travail sur écran » et plan d'actions**

### **(Pour avis, E. BARRAT et V. BAUDOUIN)**

Suite à la présentation du rapport, deux votes seront demandés, le premier pour le diagnostic et le deuxième pour le plan d'actions, cela est une exigence du FNP (fond national de prévention).

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, rappelle que la présentation du projet concernant le travail sur écran a été soumis pour avis en février 2021. Le Sdis 63 compte 636 agents, 620 agents affiliés à la CNRACL. Nous avons identifié au mois d'avril 2021 316 postes exposés au travail sur écran. Le rapport a été soumis au CT en janvier 2022. Le dossier a été transmis au FNP en février 2022.

### **Objectifs stratégiques identifiés:**

- Analyser l'environnement de travail pour identifier, réduire et maîtriser les risques liés au travail sur écran. Le travail sur écran ne se limite pas aux risques liés aux troubles musculo squelettiques. C'est l'ensemble de l'environnement de travail qui est analysé ainsi que les facteurs de risques psychosociaux.
- Mener à bien une réflexion ergonomique pour intégrer les bonnes pratiques et optimiser les conditions de travail lors d'expositions prolongées sur écran.
- Composer les espaces de travail en tenant compte de la démarche globale de prévention des risques professionnels de l'établissement.

### **Objectifs opérationnels identifiés:**

- Inventorier les postes de travail sur écran et évaluer les conditions d'exposition (c'est-à-dire le travail réel auquel chaque agent est exposé)
- Analyser les déterminants de l'activité et les notions d'ergonomie sur l'aménagement des postes de travail
- Evaluer les contraintes et les risques dus au travail sur écran afin d'élaborer un plan d'actions.

Tout cela a été élaboré via un groupe projet constitué du docteur GUTTMANN médecin de prévention au PSSM, de 2 assistants de prévention : M. Mathieu LE PAGE (assistant de prévention sur le plateau de la direction et également technicien en informatique), du caporal Vincent BAUDOUIN, (opérateur CTA/CODIS, assistant de prévention, ergonomiste européen de par ses études universitaires). Le GRLT est représenté par Mme. Pauline GRAVIÈRE, en charge des mobiliers et des travaux dans les bâtiments si nécessaires.

### **Indicateurs identifiés pour la phase de diagnostic:**

- Nombre de postes de travail sur écran identifiés au sein de la structure: 326 (avril 2021)
- Nombre de postes identifiés « à risques » compte tenu des critères d'exposition définis: 152 (avril 2021)
- Nombre de postes analysés via les entretiens, visites terrain et grilles d'évaluation: 161 (mars 2022)

**Critères d'exposition à risques définis pour le diagnostic:**

- Quotité de travail: 1 ETP ou 0,8 ETP
- Temps d'exposition sur écran > 80% du temps de travail
- Sédentarité: tâches parfois < 20 mins ou jamais < 20 mins

**Indicateurs de la phase diagnostic:**

- 152 postes identifiés selon les critères définis en avril 2021
- 165 postes à analyser suite à la réorganisation vs 161 postes analysés (4 agents étaient en arrêt maladie durant la période d'analyse) en mars 2022
- Période d'analyse: décembre 2021 à mars 2022
- 11 personnes en charge de l'analyse des postes de travail
- Méthodes d'analyse: Entretiens individuels  
Visites des postes de travail  
Questionnaires « Grille d'évaluation sur les postes de travail sur écran

**Facteurs d'analyse dans la grille d'évaluation:**

- **Facteurs individuels:** sexe/ âge/ correction visuelle/ handicap/ douleurs
- **Equipements de travail:** Fauteuil de bureau  
Clavier/ souris et périphériques  
Ecran(s)  
Téléphone  
Documents- support de document
- **Ergonomie au poste:** Installation au poste de travail  
Reflets sur écran/ plan de travail
- **Ambiance de travail:** Luminosité  
Bruit/ ambiances sonores  
Risque électrique  
Ambiance thermique
- **RPS:** Stress/ travail dans l'urgence/ organisation du travail

La réglementation (code du travail- applicable aux collectivités territoriales) donne la définition suivante :

- Sont considérés comme écran de visualisation, un écran alphanumérique ou graphique quel que soit le procédé d'affichage utilisé- sont exemptés les postes de conduites de véhicules/ engins, les systèmes informatiques à bord de véhicules, ceux destinés à l'usage du public et les systèmes portables qui ne font pas l'objet d'une utilisation soutenue.

Aussi, ne sont pas pris en compte les postes de conduites de véhicules/ engins, les systèmes informatiques à bord de véhicules. A terme, dans les ambulances, si des tablettes, GPS étaient installés, cela ne serait pas considéré comme du travail sur écran.

L'ensemble des dispositions réglementaires concernant le travail sur écran ont été prises en compte dans le diagnostic et ont été évaluées via le questionnaire.

- L'organisation de l'activité de travail permet une interruption de l'exposition aux écrans par des pauses ou par des changements d'activité réduisant la charge de travail sur écran.
- L'écran de visualisation obéit aux caractéristiques suivantes Article R 4542-6 :
  1. Les caractères sont d'une bonne définition et formés d'une manière claire, d'une dimension suffisante et avec un espace adéquate entre les caractères et les lignes ;
  2. L'image est stable ;
  3. La luminance ou le contraste entre les caractères et le fond de l'écran sont facilement adaptables par l'utilisateur de terminaux à écran et facilement adaptables aux conditions ambiantes ;
  4. L'écran est orientable et inclinable facilement pour s'adapter aux besoins de l'utilisateur. Il peut être installé sur un pied séparé ou sur une table réglable ;
  5. L'écran est exempt de reflets et de réverbérations susceptibles de gêner l'utilisateur.
- Le clavier de l'écran de visualisation obéit aux caractéristiques suivantes, Article R 4542-7 :
  1. Il est inclinable et dissocié de l'écran pour permettre au travailleur d'avoir une position confortable qui ne provoque pas de fatigue des avant-bras ou des mains.

*Dans le plan d'action concernant le télétravail, il est proposé d'avoir des claviers compacts pour répondre à cette obligation. Quand le clavier est solidaire de l'ordinateur cela entraîne des contraintes au niveau des membres supérieurs avec des risques de troubles squelettiques notamment canal carpien.*

2. L'espace devant le clavier est suffisant pour permettre un appui pour les mains et les avant-bras de l'utilisateur.
3. Le clavier a une surface mate pour éviter les reflets.
4. La disposition du clavier et les caractéristiques des touches tendent à faciliter son utilisation.
5. Les symboles des touches sont suffisamment contrastés et lisibles à partir de la position de travail normale.

- Article R4542-8 l'espace de travail obéit aux caractéristiques suivantes :
  1. Le plateau de la table ou de la surface de travail a une surface peu réfléchissante et de dimensions suffisantes pour permettre de modifier l'emplacement respectif de l'écran, du clavier, des documents et du matériel accessoire.
  2. Le support de documents est stable et réglable. Il se situe de telle façon que les mouvements inconfortables de la tête, du dos et des yeux soient évités au maximum.
  3. L'espace de travail est suffisant pour permettre une position confortable pour les travailleurs.
- Article R 4542-9  
Le siège est, s'il y a lieu, adaptable en hauteur et en inclinaison.  
Un repose pieds est mis à disposition des travailleurs qui en font la demande.  
*Grâce au diagnostic de travail sur écran un inventaire est déjà fait pour les personnes n'ayant pas de repose pieds à sa disposition. Les agents concernés vont être sollicités pour déterminer le nombre de repose pieds à acquérir.*
- Article R4542-16 L'employeur assure l'information et la formation des travailleurs sur les modalités d'utilisation de l'écran et de l'équipement de travail dans lequel cet écran est intégré.  
Chaque travailleur en bénéficie avant sa première affectation à un travail sur écran de visualisation et chaque fois que l'organisation du poste de travail est modifiée de manière substantielle.

### **Données générales :**

#### **161 postes analysés**

- 51% de femmes et 49% d'hommes
- Moyenne d'âge: 45 ans et 5 mois
- 89% de droitiers
- **74% des agents** (119/161) déclarent avoir des **douleurs** articulaires et/ou lombaires
- 14% des postes ont fait l'objet d'une analyse ergonomique à la demande de la MPP

Une répartition des postes analysés a été réalisée par pôle. Le Pôle Organisation des Secours a la plus grande tranche puisque le CTA CODIS représente 49 personnes sur les 161.

**2 analyses distinctes:** Les postes de travail sur écran « Classiques »  
Les postes de travail du CTA/ CODIS (qui ont des conditions de travail particulières et qu'on ne peut pas identifier comme postes dit « classiques »).

### **Les postes de travail « classiques » - 112 postes**

- 92% des postes de travail présentent des non-conformités :

- ✓ Les fauteuils de bureaux (> 10 ans, sans repose tête, accoudoirs fixes ...) - 58% des fauteuils de bureaux sont NC
- ✓ Absence de repose-pieds
- ✓ Absence de support de documents
- ✓ Ecran non réglable en hauteur
- ✓ Clavier > 3 cm d'épaisseur

**Première hypothèse exploratoire : Le(s) matériel(s) inadapté(s) entraîne(nt) des contraintes posturales et articulaires sources de TMS.**

- 41% des agents ont une mauvaise installation à leur poste de travail liée à une méconnaissance des bonnes pratiques du travail sur écran
  - ✓ Mise en place des clips du clavier
  - ✓ Mauvais réglage du siège
  - ✓ Pointeur mal placé
  - ✓ Mauvais réglage de la hauteur de l'écran

**Deuxième hypothèse exploratoire : L'information et la formation des utilisateurs permet de réduire les contraintes articulaires et posturales entraînant des TMS.**

- 15% des agents déclarent avoir une organisation de l'activité de travail dite « sédentaire » - 60% des agents malgré une organisation favorable sont sédentaires.

A la question : « avez-vous la possibilité de vous déplacer toutes les 20 minutes au niveau de l'organisation de travail ? »  
La réponse est « oui, mais je ne le fais pas ». Donc l'organisation est favorable mais les agents méconnaissent les risques, ne prennent pas le temps de s'organiser pour pouvoir le faire et donc sont sédentaires.

**Troisième hypothèse exploratoire : L'organisation du travail, le matériel fourni et l'information des agents doivent permettre de limiter la sédentarité afin de prévenir les risques pour la santé suite à une exposition prolongée sur écran.**

M. Thierry TAILLANDIER, médecin-chef HC du PSSM, fait le lien avec ce qui avait été dit à la première journée santé sécurité à Gerzat en 2018. Le professeur Duthiel est intervenu, il travaille sur la sédentarité et a rédigé un article sur l'impact de la sédentarité au travail. Son étude a été prouvée en laboratoire. Nous aurons prochainement la possibilité de participer à un travail sur ce sujet. L'idée a été lancée il y a 4 ans. Pour les PATS et SHR, la sédentarité est chronique. Heureusement, il y a des déplacements comme aller à l'imprimante. D'où l'intérêt de l'idée des bureaux réglables en hauteur afin d'alterner les positions assises et debout. Il a été prouvé que le fait de ne pas rester assis toute la journée a un effet direct sur la santé.

La sédentarité est source potentielle de troubles musculo squelettiques, il faut relativiser tout le monde n'est pas malade au travail. Ce diagnostic semble très bien.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, présente le plan d'actions, concernant les postes de travail sur écran « classiques ».

Objectifs stratégiques	Objectifs opérationnels	Actions à réaliser	Moyens (THO)	Acteur(s)	Pilote(s)	Echeances	Quantité	Coûts (€)
Prévenir les Troubles Musculo Squelettiques	Limiter les contraintes posturales et articulaires	Inventaire des besoins de repose-pieds	O	chefs de service	SQVS	sept-22	xxx	xxxxxxx
		Etablir le cahier des charges du repose-pied	O	PSSM SQVS	SQVS	sept-22	xxx	xxxxxxx
		Achats de repose-pieds	T	Gestionnaire technique bâtimentaire	GRLT	2024	54	3180 TTC
		Elaboration du cahier des charges pour les fauteuils de bureau "type"	O	PSSM SQVS	SQVS	sept-22	xxx	xxxxxxx
		Achat des fauteuils de bureaux (2 références pour choix des agents)	T	Gestionnaire technique bâtimentaire	GRLT	2024	93	31000 TTC
		Elaboration du cahier des charges pour les supports de documents	O	PSSM SQVS	SQVS	sept-22	xxx	xxxxxxx
		Achat de supports de documents	T	Gestionnaire technique bâtimentaire	GRLT	2024	93	10500 TTC
		Support d'écran(s) avec bras articulé	T	Service informatique	GSIC	2023	71	8000 TTC
		Achat de clavier dits "plat" (épaisseur < 3cm)	T	Service informatique	GSIC	2024	15	1570 TTC
		Harmoniser les écrans	T	Service informatique	GSIC	2024	30	A définir
	Sensibiliser les agents aux TMS et aux moyens de prévention	Formation des formateurs PRAP aux étirements et gestes de prévention des TMS par un kiné	H	Kiné	PSSM	2023	1	A définir
		Formation PRAP des travailleurs sur écran: nouveaux arrivants/ restriction d'aptitude/ changements de postes/ volontaires	H	Formateurs PRAP	SQVS	Début de mise en œuvre 2023	3 par an (10 agents par session)	540 TTC
		Création d'une video sur les étirements pour prévenir les TMS	H	SQVS PSSM Kiné Sce Comm	SQVS	juin-23	1	A définir
		Support de sensibilisation aux risques au travail sur écran: affiches/ livrets métiers/ film	H	SQVS Sce Comm Reyliens	SQVS	juil-23		A définir
Prévenir les risques pour la santé liés à une exposition prolongée sur écran	Limiter la sédentarité	Achat de swiss ball et prêt	T	GRLT SQVS	SQVS	janv-23	10	1047 TTC
		Sensibilisation à la sédentarité et aux actions préventives	H	PSSM SQVS	PSSM	janv-23		A définir
		Outils commun "central" (photocopieur/ imprimante: fax)	O	Service informatique	GSIC	2024		A définir
	Assurer le suivi médical des agents	Suivi des agents de la Médecine Professionnelle et Préventive des postes de travail sur écran	H	PSSM CDG	PSSM	xxx	316	
		Informations au médecin de prévention des résultats du diagnostic et du plan d'actions	O	PSSM CDG SQVS	SQVS	juil-23	xxx	xxxxxxx
Maintenir les agents à leur poste de travail	Effectuer les analyses ergonomiques des postes à la demande de la MPP	THO	PSSM CDG SQVS	SQVS	xxx	Moyenne annuelle: 5	xxxxxxx	
Améliorer la Qualité de Vie en Service	Prévenir les risques visuels	Mettre en place les stores/ rideaux aux fenêtres non équipées	T	Gestionnaire technique bâtimentaire	GRLT	2024	15	A définir
	Maintenir une température convenable							
	Maintenir une température et un taux d'humidité adaptés	Informations auprès des agents sur les bienfaits des plantes vertes/ vigilances et organisation	H	PSSM SQVS Sce Comm	QVS	2023	316	xxxxxxx
		Favoriser la mise en place de plantes vertes dans les bureaux et lieux partagés	T	Les agents	Les chefs de service	2023	316	xxxxxxx
	Prévenir les RPS	Favoriser les espaces de "convivialité" communs	O	Gestionnaire technique bâtimentaire	Direction	2024	xxx	xxxxxxx
		Politique bâtimentaire: fournir des espaces adaptés aux bureaux avec une trop grande promiscuité (Cf norme: 7 m <sup>2</sup> / agent mini)	O	Gestionnaire technique bâtimentaire	Direction	xxx	xxx	xxxxxxx
		Acquisition de panneaux absorbants/ paravents pour réduire les nuisances sonores	T	Gestionnaire technique bâtimentaire	GRLT	2024	A définir	A définir
		Politique bâtimentaire: insonorisation des locaux à la conception	T	Sce mutualisé CD	Direction	xxx	xxx	xxxxxxx
	Réduire les risques électriques (incendie/ chutes de plain-pied)	Diagnostic et travaux électriques	T	Gestionnaire technique bâtimentaire	GRLT	2023	A définir	A définir
	Prévenir les risques liés au télétravail	Limiter les contraintes posturales et articulaires	Faire un inventaire semestriel des demandes de télétravail	O	GRH SQVS	GRH		1
Achat de support de PC portable			T	Sce Informatique	GSIC	2024	50	3960 TTC
Achat de souris bluetooth			T	Sce Informatique	GSIC	2024	50	A définir
Achat de clavier "compact"			T	Sce Informatique	GSIC	2024	50	5227 TTC
Fournir un siège type fauteuil de bureau pour les agents n'en ayant pas à domicile			T	Gestionnaire technique bâtimentaire	GRLT	2023	A définir	A définir
Analyse annuelle qualitative des postes de télétravail			O	SQVS	SQVS	Dec 2022	1	xxxxxxx
Sensibiliser les agents aux risques professionnels en télétravail		Sensibilisation aux risques liés au télétravail	H	SQVS PSSM	SQVS	2023	xxx	xxxxxxx
		Création d'un livret "les bonnes	H	SQVS	SQVS	2023	xxx	xxxxxxx

Un représentant du personnel fonctionnaire explique qu'à la caserne d'Issoire, un poste de travail est partagé par les différents médecins ce qui amène des difficultés : l'un d'eux est très grand. Le siège, repose pieds, l'écran ne sont pas adaptés.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, informe que ce poste fera partie de la deuxième phase d'analyse. Il a fallu hiérarchiser et prioriser. Nous avons commencé par les personnes les plus exposées (cf les critères d'exposition à risques présentés auparavant). Ce projet va s'étaler sur plusieurs années (2024-2025). La phase 2 débutera fin d'année 2023.

Un représentant du personnel fonctionnaire se questionne sur la luminosité dans les bureaux.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, répond que dans le diagnostic, la luminosité a été évaluée individuellement pour chaque poste de travail

Un représentant du personnel fonctionnaire se questionne : Est-il prévu une formation (avec les formateurs Prap) aux bonnes pratiques pour que les personnes soient informées ?

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, répond qu'une formation sera déployée pour sensibiliser les agents au TMS et aux moyens de prévention. Les formateurs prap seront formés par un kiné puis une formation prap des travailleurs écran pour les nouveaux arrivants, les personnes en restriction d'aptitude, pour les changements de poste et les personnes volontaires.

Cette formation n'est pas imposée. Nous souhaiterions que par le « bouche à oreille » celle-ci se fasse connaître.

Il est prévu trois sessions par an sachant que l'INRS restreint à 10 agents par groupe (30 agents par année).

M. Thierry TAILLANDIER, médecin-chef HC du PSSM, se demande si ce projet avec un kiné est sous le mode d'un expert ou plutôt d'une intervention ponctuelle ? Sous quelle forme ? A quel service est-il rattaché ?

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, répond qu'il n'est pas question de recrutement d'un kiné mais de former les acteurs prap sur les étirements. Nous n'avons pas encore identifié l'acteur.

M. Thierry TAILLANDIER, médecin-chef HC du PSSM, évoque que la question de recruter un kiné (expert volontaire) revient régulièrement. Il sera nécessaire de définir son périmètre d'actions afin qu'il ne devienne pas le soignant de tout le sdis. En terme de prévention, dans un second temps, il pourrait y avoir à terme un kiné rattaché pour donner des conseils de prévention.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, répond qu'il est possible d'imaginer une co-animation de la formation avec le kiné avec la validation de l'autorité territoriale.

M. le Colonel Hors classe Christophe GLASIAN, DDSIS, se questionne sur le questionnaire proposé aux agents.

Pour se sentir bien dans son environnement de travail, il faut 7m3 par agent.

Lors du diagnostic, l'aspect open space (permettre la relation interpersonnelle) ou l'isolement a-t-il été analysé ?

A son sens, le travail sur écran a plutôt tendance à isoler les agents, ce qui entraîne un relationnel très limité.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, répond que globalement les agents se plaignent du manque isolation phonique par rapport au bruit de l'extérieur. En fonction des services, les agents se plaignent un petit peu par rapport à la co-activité.

M. le Colonel Hors classe Christophe GLASIAN, DDSIS, demande s'il y a plus la perception que ce soit une contrainte ou un avantage ?

M. le Colonel Hors classe Christophe GLASIAN, DDSIS, expose que cela peut être un avantage d'avoir un échange de l'information, de pouvoir cultiver la transversalité, la polyvalence dans la compétence. Tous sont des vecteurs intéressants dans l'ergonomie du poste de travail.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, précise que 57% des postes analysés sont des espaces de travail partagés. 74% des personnes déclarent que l'ambiance de travail est soumise aux échanges verbaux réguliers par des tierces personnes.

M. le Colonel Hors classe Christophe GLASIAN, DDSIS, évoque une perception personnelle, il trouve agréable d'échanger deux mots avec quelqu'un qui n'est pas loin quand on est dans un bureau isolé, laisser ouvert sa porte pour avoir un échange avec les personnes autour.

Et l'inverse, on peut cultiver un vrai isolement avec des enjeux de santé au travail quand la porte est fermée, rester sur l'ordinateur toute la journée sans côtoyer ses collègues. Il est important de faire l'analyse.

M. Jean-Luc PERONNET, ACFI du centre de gestion, se demande où sont situées ces personnes qui donnent leur ressenti sur les appels téléphoniques ?

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, répond que les agents étant exposés à plus de 4 sonneries par heure se trouvent au sein des secrétariats, du guichet unique, au standard, du secrétariat médical et du service protection sociale.

M. Vincent BAUDOIN présente le plan d'actions au CTA/CODIS :

Il y a plusieurs espaces de travail dont la partie réception de la prise d'appel où il est essentiel de partager les informations entre opérateurs.

**49 postes** analysés (ce qui représente 1/3 des postes analysés)

Données générales:

- 46 hommes et 3 femmes
- Moyenne d'âge: 42 ans et 11 mois
- 46 droitiers et 3 gauchers
- Rythme de travail: Cycle de 12 heures sauf pour le responsable et son adjointe  
Travail de nuit – activité sédentaire  
Postes de travail partagés

- 76% des agents ressentent des douleurs lombaires et/ ou articulaires
- 100% des agents déclarent que l'activité de travail est source de stress (travail dans l'urgence, environnement de travail, organisation du travail)

Présentation des postes de travail en illustrant avec des photos.

M. Jean-Luc PERONNET, ACFI du centre de gestion, se demande quel est le type de sol ?

M. Vincent BAUDOUIIN, répond que ce sont des dalles très anciennes.

Un représentant du personnel fonctionnaire évoque que c'est un plancher flottant.

Mme. Anne-Marie MALTRAIT, se questionne sur les personnes qui travaillent au codis : combien de temps l'agent reste-t-il au codis durant sa carrière ?

M. Vincent BAUDOUIIN, répond que pour la plupart des opérateurs c'est 3 ans. Il faut savoir que les opérateurs ne choisissent pas d'aller au codis. L'expérience du terrain est bénéfique pour la prise d'appel d'urgence car les agents ont une notion des questions à poser et une plus-value sur la qualité des secours.

Un représentant du personnel fonctionnaire explique qu'il a exercé 7 ans au CODIS en tant qu'adjoint jusqu'en 2015. A l'époque, l'établissement a fait une démarche auprès d'un ergonomiste pour améliorer les conditions de travail. Les bureaux du CODIS sont issus de cet échange. Il y a un inconvénient dû à la luminosité sur le lieu de travail.

M. le Colonel Hors classe Christophe GLASIAN, DDSIS, répond que ce sujet n'est pas forcément lié à l'ergonomie du poste de travail. Il faut des pompiers au traitement alerte. Le vécu opérationnel des agents est déterminant pour la qualité de service.

Une affectation est possible mais pas toujours spontanée. Ce n'est pas anormal que certains agents ne souhaitent pas être au CODIS. Il y a un besoin de retrouver « les bottes » pour être au cœur du métier.

Cela fait partie du cursus et lorsque que l'on comprend ce qui se passe au CODIS, on améliore son profil de compétences.

Mme. Anne-Marie MALTRAIT, répond qu'elle comprend les contraintes énormes et la responsabilité qu'ont les agents. Elle suppose qu'on ne pouvait pas passer sa vie de pompier au CODIS.

M. le Colonel Hors classe Christophe GLASIAN, DDSIS, répond que c'est exactement cela, sauf qu'il n'y a pas toujours un lien établi de cause à effet entre l'ergonomie du poste de travail et la volonté de l'agent à rester.

Il a visité le CODIS. Il s'agit d'un projet à conduire, de refaire le plateau et de réaménager les locaux pour avoir une meilleure ergonomie ce qui amènera une qualité de service.

M. Thierry TAILLANDIER, médecin-chef HC du PSSM, évoque que certains agents restent au CODIS car c'est une vocation professionnelle ou un reclassement car physiquement ils ne peuvent pas être sur le terrain.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, précise que Vincent Beaudouin est l'ergonome qui avait fait l'analyse du CTA/CODIS avant qu'il soit pompier.

M. Vincent BAUDOUIIN, revient sur l'analyse faite en 2014, par rapport aux données recueillies. Tous les postes n'ont pas été analysés notamment les postes radio. Il y avait eu une modification de la salle opérationnelle avec, à l'époque, 4 opérateurs, aujourd'hui cela a évolué. Le travail de nuit a été formalisé car les opérateurs n'avaient pas le droit de dormir. Ils ont prouvé scientifiquement qu'avec deux cycles de 1h30 de sommeil les agents étaient plus performants la nuit. Cela a évolué et il faut continuer d'évoluer.

M. le Colonel Hors classe Christophe GLASIAN, DDSIS, souligne que l'emplacement appartient au CHU. C'est une plateforme commune entre le SAMU et les Pompiers. (15/18) L'inconvénient majeur est ces locaux ne sont pas une propriété du Sdis. Toutefois l'environnement de travail peut être amélioré

M. Thierry TAILLANDIER, médecin-chef HC du PSSM, souligne qu'il y a environ 4 ans, le SAMU a émis le souhait de modifier leur structure. C'est une volonté à moyen terme pour eux aussi doivent s'agrandir.

M. Vincent BAUDOUIIN, évoque que c'est une réelle plus-value d'avoir le SAMU dans les bâtiments à côté du CODIS.

- L'ensemble des postes de travail présentent des non-conformités :

- ✓ Les fauteuils de bureaux: accoudoirs ne permettant pas de passer sous le plan de travail
- ✓ Absence de repose-pieds réglables (solidaires au bureau)
- ✓ Absence de support de documents
- ✓ Ecrans non réglables en hauteur et inclinables « facilement » (cf. code du travail)
- ✓ Plusieurs souris filaires sur un même poste de travail –non adaptées aux gauchers

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, mentionne que les postes de travail sont partagés. Le CODIS dispose de dix postes de travail physiques utilisés par 49 personnes.

M. Vincent BAUDOUIIN, reprend avec **le(s) matériel(s) inadapté(s) entraîne(nt) des contraintes posturales et articulaires sources de TMS.**

96% des agents souffrent de nuisances sonores, sources de fatigue nerveuse significative

- ✓ Hyper sollicitation téléphonique
- ✓ Espaces de travail partagé
- ✓ Défauts d'isolations acoustiques des espaces de travail
- ✓ Mauvaise isolation acoustique de l'environnement extérieur

Les espaces de travail partagés engendrent une mauvaise prise d'appel à cause de l'environnement de travail bruyants.

Mme. Anne-Marie MALTRAIT, se demande si la Téléassistance ne peut pas déménager dans d'autres locaux.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, répond que techniquement oui, mais c'est une décision à prendre par l'autorité territoriale.

Un représentant du personnel fonctionnaire complète qu'au même titre que l'échange entre le 18 et le 15, la proximité fait qu'il y a un échange avec la TA. Il est nécessaire d'agir au niveau du bruit produit par les essais de la TA.

M. le Colonel Hors classe Christophe GLASIAN, DDSIS, conseille de fermer la porte lors des essais.

Un représentant du personnel fonctionnaire mentionne que quand une personne appelle car il est en panique et que l'opérateur lui fait répéter, qu'il y a du bruit autour (sonnerie), cela impacte l'image du service et la qualité des secours.

M. le Colonel Hors classe Christophe GLASIAN, DDSIS, souligne que des salles opérationnelles complètement calmes c'est rare. Les solutions qui seront trouvées resteront à améliorer.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, explique avoir suivi une garde au CODIS. Lors des essais de la TA, les interlocuteurs sont des personnes âgées. Ces personnes sont souvent sourdes, du coup ils parlent fort et cela est d'autant plus polluant.

Mme. Aline GUTTMANN, médecin du PSSM, rejoint l'avis de Mme. Emilie BARRAT, ayant suivi une garde au CODIS également. Elle a constaté des mauvaises conditions des opérateurs lors de leur prise d'appel et cela rajoute un stress supplémentaire.

M. Vincent BAUDOUIN, explique qu'il y a un enjeu dans la prise d'appel. L'opérateur est seul derrière le téléphone, il répond à une situation de détresse des personnes ; cela demande de la maîtrise et du sang froid. L'opérateur est le premier maillon de la chaîne, il doit être performant.

Un représentant du personnel fonctionnaire précise qu'il y a également la problématique des nuisances sonores pour les agents de la Téléassistance. Il y a deux aspects à travailler.

Un représentant du personnel fonctionnaire évoque une délocalisation de la Téléassistance pour de meilleures conditions de travail des agents de la TA qui seraient dans un bureau avec des ouvertures extérieures et qui permettrait une diminution de l'impact sonore pour les opérateurs du Codis.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, souligne qu'actuellement une réflexion globale est menée par le chef de groupement le Cdt PROVOT sur la réorganisation globale du CTA CODIS.

M. Vincent BAUDOUIN reprend les hypothèses exploratoires émises suite au diagnostic.

**Les nuisances sonores sont sources de fatigue nerveuse, d'hyper-sollicitations cognitives et constituent un facteur de RPS**

**L'ensemble des postes opérationnels sont dits « sédentaires » de par l'activité de travail, la sollicitation opérationnelle et l'organisation des espaces de travail.**

M. Thierry TAILLANDIER, médecin-chef HC du PSSM, revient sur un point concernant la capacité d'être seul face à la réponse de l'appel. Pour suivre un autre dossier en lien avec cela, il veut savoir si M Vincent BAUDOUIN a connu la présence d'un ISP 3 jours par semaine et après ? Est-ce qu'il y a un moyen de comparer ?

Est-ce que cette présence vous a apporté un plus ?

M. Vincent BAUDOUIN, répond que la présence d'ISP sur le terrain est bénéfique surtout lorsque que l'intervention est plus importante, c'est une plus-value. Sur la prise d'appel cela ne se ressent pas.

M. Thierry TAILLANDIER, médecin-chef HC du PSSM, demande si dans le suivi en différé les opérateurs débriefent avec lui. M. Vincent BAUDOUIN, répond que non pas lui personnellement. C'est plus dans l'opérationnel que c'est une plus-value au CODIS.

Un représentant du personnel fonctionnaire se demande si les casques téléphoniques sont toujours utilisés.

M. Vincent BAUDOUIN, répond que les casques téléphoniques sont utilisés tout le temps et permettent de se déplacer, et donc de limiter un peu la sédentarité au poste de travail.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, souligne que les casques téléphoniques sont anciens. Il faudra prévoir un renouvellement.

**L'organisation du travail, le matériel fourni et l'information des agents doivent permettre de limiter la sédentarité afin de prévenir les risques pour la santé suite à une exposition prolongée sur écran.**

M. Vincent BAUDOUIN présente la proposition de plan d'actions pour le CTA/ CODIS :

Objectifs stratégiques	Objectifs opérationnels	Actions à réaliser	Moyens (THO)	Acteur(s)	Pilote(s)	Echeances	Quantité	Coûts
Prévenir les Troubles Musculo squelettiques	Limiter les contraintes posturales et articulaires	Essais de pointeurs ergonomiques	O	Service informatique	SQVS	2023	xxx	xxx
		Acquisition de pointeurs ergonomiques après essais	T	Service informatique	GSIC	2024	20	2640 TTC
		Elaboration du cahier des charges pour les fauteuils H24	O	GGs PSSM SQVS	SQVS	2023	xxx	xxx
		Essais des fauteuils H24	O	Gestionnaire Technique bâtementaire	SQVS	2023	xxx	xxx
		Acquisition des fauteuils H 24	T	Gestionnaire Technique bâtementaire	GRLT	2024	10	21000 TTC
		Plan de renouvellement des fauteuils H24	O	Gestionnaire Technique bâtementaire	GRLT		xxx	xxx
		Essai de support de documents	O	Gestionnaire Technique bâtementaire	SQVS	2023	xxx	xxx
		Acquisition de supports de documents	T	Gestionnaire Technique bâtementaire	GRLT	2024	10	1035 TTC
		Essai de reposes-pied réglable et adapté au travail assis-debout	O	Gestionnaire Technique bâtementaire	SQVS	2023	xxx	xxx
		Acquisition de reposes-pied réglable et adapté au travail assis-debout	T	Gestionnaire Technique bâtementaire	GRLT	2024	10	
		Essai de clavier ultra plat	O	Service informatique	SQVS	2023	xxx	xxx
		Acquisition de claviers ultra plats	T	Service informatique	GSIC	2024	20	2090 TTC
		Sensibiliser les agents aux TMS et moyens de prévention	Réunion d'informations et étirements spécifiques CTA/ CODIS-exposition prolongée	H	Kiné	PSSM	2024	4
Prévenir les risques pour la santé liés à une exposition prolongée sur écran	Limiter la sédentarité	Etablir le cahier des charges des bureaux assis-debout réglable en hauteur électriquement	O	GGs PSSM SQVS	SQVS	2023	xxx	xxx
		Essai des bureaux assis-debout réglable en hauteur électriquement	O	GGs PSSM SQVS	SQVS	2023	xxx	xxx
		Acquisition des bureaux assis-debout réglable en hauteur électriquement	T	Gestionnaire Technique bâtementaire	GRLT	2024	10	8388 TTC
	Assurer le suivi médical des agents	Suivi des agents par la médecine professionnelle et préventive	H	PSSM	PSSM	continue	xxx	xxx
		Informations au médecin de prévention des résultats du diagnostic	O	SQVS	SQVS	Dec 2022	xxx	xxx
	Sensibiliser les agents à leurs risques professionnels et aux moyens de prévention	Supports de sensibilisation aux risques spécifiques CTA/ CODIS et aux bonnes pratiques	H	PSSM SQVS Sce Comm	SQVS	2023	A définir	A définir
Améliorer la qualité Vie en Service	Améliorer l'ergonomie et prévenir les RPS	<b>Réflexion globale sur l'organisation du travail au CTA/ CODIS</b>	<b>O</b>	<b>GGs</b>	<b>POS</b>	<b>2023</b>	<b>xxx</b>	<b>xxx</b>
		Etude de la faisabilité d'un écran général d'informations collectives	T	Gestionnaire Technique bâtementaire GGS GSIC	GGS			
		Insonorisation des espaces de travail: panneaux absorbants/ plafonds	T	Gestionnaire Technique bâtementaire	GGS	2022	A définir	A définir
	Prévenir les risques visuels	Téléphones rétroéclairés adaptés au travail de nuit	T	Sce transmissions	GSIC			
		Lampes d'appoint diffuseur anti-éblouissement, ajustement répartition et modulable adaptées au travail de nuit (prévoir essai auparavant)	T	Gestionnaire Technique bâtementaire	GRLT			
		Stores à lamelles orientables	T	Gestionnaire Technique bâtementaire	GRLT			

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, explique que le plateau des bureaux assis-débout (réglable en hauteur réglé électriquement) dépendra de l'implantation qui sera donnée au CTA CODIS en fonction de la réflexion de la hiérarchie. On attend l'aboutissement de cette réflexion, pour mettre en essai des bureaux assis-débout pour ensuite les généraliser. Il n'y a que 10 postes donc le budget est raisonnable (150€ d'écart) pour des bureaux adaptés pour les 49 agents du CTA/CODIS. Le diagnostic est validé par le FNP. Il nous verse la somme de 18 550 € après signature du contrat.

M. le Colonel Hors classe Christophe GLASIAN, DDSIS, remercie Mme. Emilie BARRAT et M. Vincent BAUDOIN.  
Mme. Valérie PRUNIER, présidente du CHSCT, procède au vote.

En l'absence d'autres remarques, le diagnostic ainsi que le plan d'actions sont adoptés à l'unanimité par le CHSCT.

## **Rapport n°3 : Toxicité des fumées : retour sur les essais des armoires séchantes**

### **(Pour information, Cdt B. ASSELIN)**

M. le commandant Benoit ASSELIN, chef du GRLT, présente le retour sur les essais des armoires séchantes et décontaminantes

La solution d'armoires séchantes avec un traitement particulier est en essai. Lors de la prospection, le fournisseur retenu est la société Noven Deux armoires sont en service à Clermont et à crouël.

Il a été pris l'option de faire des essais bien que 30 sdis utilisent déjà cette installation et que cela est fiable.

Le principe de fonctionnement est un flux d'air chaud qui traverse l'armoire avec de l'ozone. Cela détruit les moisissures, virus et polluants. Le fonctionnement est relativement simple avec différents cycles possibles plus ou moins rapides.

Les tests sont faits sur les tenues de feu, les gants incendie, les cagoules de feu, les rangers, les casques, les housses de protection des bouteilles d'ARI.

Objectifs des armoires :

- Prévention des risques liés à la toxicité des fumées.
- Limiter l'indisponibilité des tenues.
- Limiter la dégradation par l'humidité.
- Améliorer le confort des utilisateurs.
- Répondre à la problématique de stockage des tenues de feu dans les CIS non dotés de vestiaires dédiés.

(Pas de place suffisante pour des vestiaires supplémentaires dans 80% des centres)

Retour sur les quelques mois d'essai :

#### **Points positifs :**

- Faible encombrement (armoires 2m de hauteur par 1m40 de longueur)
- Extraction motorisée vers un filtre à charbon, pas de rejet.
- Installation rapide, prise 220V.
- Facilité d'utilisation
- Réutilisation à tout moment de la tenue
- Efficacité du traitement : désinfection et odeur
- Temps de décontamination 4h pour 4 ensembles complets
- Temps de séchage de 2h

#### **Points à améliorer :**

- Influence de la température extérieure sur le temps de séchage
- Emplacement des armoires à définir dans les CIS
- Mode différé à améliorer sur les prochains modèles

Plan d'équipement 2022, nous avons identifié une enveloppe de 120.000€

Retours tests **favorables** pour développer solution d'armoires séchantes et décontaminantes

Un représentant du personnel fonctionnaire évoque qu'il a testé ces armoires. Il y a un aspect désinfection mais aussi séchage à usage plus fréquent. L'utilisation est rapide.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, précise que l'utilisation de ces armoires de traitement à l'ozone ne dispense pas de l'utilisation des kits de décontamination et du respect des procédures liées à la toxicité des fumées.

M. Sébastien GOUDARD, répond que cela est vraiment dans un deuxième temps. Le fait d'utiliser les kits de décontamination commence à rentrer dans les mœurs.

M. le commandant Benoit ASSELIN, chef du GRLT, explique que nous sommes en mesure d'acquérir :

- 30 unités en 2022 dans les CIS de niveau CSP (2 armoires), CS et CPI1 (1 armoire).
- Affectation selon activité incendie + GFDC (3 armoires) + bureau EPI (1 armoire).
- 42 unités à prévoir pour 2023 (170.000 €). Pour finaliser l'équipement des centres de secours identifiés

Mme. Anne-Marie MALTRAIT, demande s'il y a une durée de vie sur ces armoires séchantes ?

M. le commandant Benoit ASSELIN, chef du GRLT, répond que certains éléments sont à changer fréquemment (filtres, lampe qui provoque l'ozone) ces équipements sont robustes hormis ces petits changements.

Mme. Anne-Marie MALTRAIT, demande si l'usage est intensif ?

M. le commandant Benoit ASSELIN, chef du GRLT, répond que sur certains centres les armoires seront tous les jours en marche.

Les armoires disponibles sur le plateau technique vont être extrêmement sollicitées lorsque qu'ils utilisent les caissons de feu.

Un représentant du personnel fonctionnaire demande s'il y a un contrat d'entretien prévu avec les armoires.

M. le commandant Benoit ASSELIN, chef du GRLT, explique qu'il faut prévoir un remplacement de filtre et de lampe de façon régulière. Cela est à prévoir au niveau de la plateforme logistique.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, souligne qu'il faudra être vigilant sur les joints des portes qui assurent l'étanchéité lors du traitement. C'est un des consommables à surveiller.

M. le commandant Benoit ASSELIN, chef du GRLT, explique qu'il y a un ordre d'attribution et qu'une liste d'affectation des armoires séchantes est établie (Voir annexe du rapport).

M. le commandant Benoit ASSELIN, chef du GRLT, explique qu'afin de continuer à répondre à la problématique des toxicités des fumées, et plus particulièrement au nettoyage des masques et dossards des ARI, il sera nécessaire d'équiper le GFDC et le bureau EPI du service logistique d'une machine de nettoyage. Le coût unitaire est de l'ordre de 50.000 €. Un premier équipement pourra être acheté via l'autorisation de programme AP29 (« Air respirable ») et la suivante en 2023 sur le prochain plan d'équipement. Les formations incendie effectuées sur le site de Crouël et les glissements des ARI au sein de la plateforme départementale nécessitent aujourd'hui ce type de machine.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, rappelle que c'est une volonté des membres du CHSCT depuis plusieurs années.

### **Question diverse n° 1 : Point d'étape sur l'air respirable (Cdt B. ASSELIN)**

M. le commandant Benoit ASSELIN, chef du GRLT, établit un bilan concernant le programme « Air respirable » de 2020 à 2024.

**2021** : Acquisition en supplément de 287 bouteilles, 34 dossards, 34 masques. Remplacement en cours de 511 robinets restant à réaliser (actuellement 76 faits par prestataire extérieur).

Acquisition de 220 casiers de transport de bouteilles et 10 chariots de 12 bouteilles.

Acquisition d'un véhicule dédié au contrôle « Air respirable ».

**2022** : Remplacement de 160 bouteilles et 80 dossards → commande lancée.

Remplacement compresseur Clermont-Fd → politique « air respirable » en réflexion.

**2023 – 2024** : remplacement de 160 bouteilles et 80 dossards.

**Total : 1.585.360 €**

L'objectif, à l'issue, avoir un parc d'une moyenne d'âge de 7 ans et aucun équipement de plus de 15 ans en service.

M. le commandant Benoit ASSELIN, chef du GRLT, précise qu'à terme, l'établissement aura l'ensemble de ses équipements MSA permettant une uniformité qui limitera les difficultés de prise en main par les agents et favorisera les glissements de véhicules et équipements associés.

2351 bouteilles à terme Fenzy drager vont être sorties du parc, hormis les équipements pour le risque technologique et les camions citerne feux de forêt (CCF).

En parallèle, selon les préconisations de la DG, il y a un retour au système de masque filet redévelopper. Fin 2022, l'ensemble des centres de secours en seront équipés (MSA).

#### **A ce jour :**

- 836 bouteilles composites et 262 dossards M1 mis en service, avec modifications des supports ARI dans les engins.

- livraison en septembre de la commande engagée mi-mai de 80 dossards et 160 bouteilles.

#### **Reste :**

- Ensemble des dossards ARI DRAGER à sortir des 18 CIS (36 dossards et 72 bouteilles) par glissement de dossards MSA, avec mise à disposition des caisses de transport de bouteilles. Opérations finalisées début juillet.

Une fois cette livraison effectuée, l'ensemble des CIS sera équipé des caisses de transport.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, rappelle que le programme « Air Respirable » fait suite à un accident impliquant une bouteille ARI en 2019. Les résultats de l'expertise mécanique montrent que :

1. Le filetage du robinet n'est pas symétrique, aussi robinet pas complètement cône, ce qui pouvait entraîner une micro fuite.
2. Usure du presse-étoupe (joint dans le robinet) qui entraîne une fuite
3. Le tube qui maintient le limiteur de pression n'était pas fixé dans l'axe du robinet d'où la description de la victime qui dit que le limiteur de pression n'a pas fait son effet.

Compte tenu des déclarations de la victime disant que la bouteille n'a pas chuté (pas de choc), nous n'avons pas de réponse mécanique sur la rupture du robinet. Le rapport d'expertise mécanique a été envoyé à la DREAL qui ont des experts en mécanique des fluides pour avoir des éléments de réponse.

Un représentant du personnel fonctionnaire se demande quelle était l'âge de la bouteille ?

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, répond que la bouteille avait 12 ans.

Ce n'est pas la bouteille qui a posé problème mais le robinet.

M. le Colonel Hors classe Christophe GLASIAN, DDSIS, demande des nouvelles de l'agent blessé ?

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, répond qu'il est rétabli suite à une triple fracture de l'os temporal.

M. le commandant Benoit ASSELIN, chef du GRLT, rajoute que cet accident a montré que l'on était vulnérable sur le transport des bouteilles. C'est pour cela que des caisses de transport ont été développés. La mise en service se termine fin juillet 2022.

M. le Colonel Hors classe Christophe GLASIAN, DDSIS, se questionne sur la matière de la bouteille (acier ou composite)?

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, répond que la bouteille est en acier BFK.

M. le commandant Benoit ASSELIN, chef du GRLT, rajoute qu'ils avaient tous les éléments pour prouver que le service avait bien fait son travail de contrôle. La vulnérabilité se situe au niveau de la traçabilité du gonflage des bouteilles

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, évoque une autre non-conformité au niveau de la traçabilité, la DG a demandé les 10 dernières utilisations de la bouteille et nous sommes dans l'impossibilité de le faire.

Lors du dernier gonflage de cette bouteille, une erreur a été commise au niveau de la relève du N° de série. Cela a permis de voir le défaut de la traçabilité en interne.

M. le commandant Benoit ASSELIN, chef du GRLT, explique que Mme BARRAT Émilie a pu travailler avec le contrôleur EPI et plusieurs sociétés sur la mise en place de système de traçabilité. Les prochaines bouteilles seront équipées de puces RFID.

Cela est en cours d'évolution sur le logiciel technique effectif en 2023.

#### **Traçabilité :**

•Dossards MSA M1 (270), dossards MSA AIRGO (383) et bouteilles composites (841) équipées de puces RFID et identifiées sur logiciel technique.

•Bouteilles BFK MSA (1241), bouteilles BFK DRAGER (10), bouteilles BFK FENZY (44) et bouteilles de plongée (35) non équipées de puces RFID. En cours d'équipement sous deux années.

• Dossards MSA BD96 (233) non équipés de puce RFID → réforme 2024.

Nécessite la mise en place des PAD ou autre système de lecture dans les VAR.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, précise que nous sommes dans l'attente pour l'acquisition des PAD. La réflexion du groupe air respirable permettra de déterminer le nombre de terminaux à acquérir.

M. le commandant Benoit ASSELIN, chef du GRLT, liste les équipements :

24 CIS équipés des nouveaux dossards M1 avec nouvelles bouteilles composites

23 CIS équipés de nouvelles bouteilles composites avec anciens dossards AIRGO/ BD96 (2007 à 2018)

L'objectif est de ne plus avoir de dossards de plus de 15 ans, la moyenne de 7 ans est visée.

- Le bureau EPI s'est doté d'un compresseur, mis en service mi-avril.
- Véhicule « AIR RESPIRABLE » en cours d'équipement chez un carrossier. Livraison second semestre 2022.
- Formation TRB (Technicien Remplissage Bouteilles) par TIP (Technicien d'Inspection Périodique) : 151 SP formés en 2021, 15 SP fait en 2022. Autres formations selon demande des CIS.
- Politique « Air respirable » suite groupe de travail animé par POS/GGS pour orientation: VAR avec ou sans compresseurs mobiles, compresseurs fixes, mixtes des solutions ?
- Banc de contrôle masques et dossards mis en service et formation des contrôleurs EPI. En attente arbitrage, actuellement en marché jusqu'à fin 2022, puis possibilité de réaliser ces prestations en interne selon effectif du bureau EPI, ainsi que les inspections périodiques des bouteilles MSA.

#### **Rapport n°4 : Tableau de suivi des décisions (pour information, secrétaire du CHSCT)**

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS rappelle que ce tableau a pour avantage de permettre de rappeler les actions du CHSCT et suivre leur mise en œuvre aux services concernés.

Elle demande si à la réunion préparatoire, une remarque particulière avez été évoqué ?

Un représentant du personnel fonctionnaire répond qu'il n'y a pas eu de remarque sur le tableau de suivi.

#### **Rapport n°5 : Bilan carbone : diagnostic et plan d'actions (pour avis, L. GAULFIER)**

Mme. Lucie GAULFIER, Conseillère de prévention du service SQVS, explique que le Bilan des Gaz à Effet de Serre évalue le volume total de Gaz à Effet de Serre (GES) émis dans l'atmosphère sur une année par les activités de la personne morale sur le territoire national, et exprimé en tonnes équivalent de CO2. Le bilan GES concerne plusieurs gaz à effet de serre :

- le dioxyde de carbone (CO2) qui est essentiellement produit par les phénomènes de combustion et des réactions chimiques (ex : béton) ;

- le méthane (CH4) est qui essentiellement produit par les phénomènes de dégradation (ex : élevage, rizières et marais, centres d'enfouissement) ;

- le protoxyde d'azote (N2O) qui est essentiellement produit par l'agriculture ;

- Les gaz fluorés (HFC, PFC & SF6) qui sont essentiellement émis dans les processus industriels, la chaîne de froid, les transformateurs électriques, c'est à dire essentiellement par des fuites.

#### **La différence entre bilan GES réglementaire et bilan carbone :**

L'article 75 de loi n°2010-788 du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement (dite loi Grenelle 2) rend obligatoire à certaines structures de comptabiliser leurs émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) et de publier un bilan, accompagné d'un plan d'action sur trois ans. C'est ce qui constitue le **Bilan GES réglementaire**.

Les structures concernées par la réglementation sont :

- Les entreprises de plus de 500 salariés (250 salariés dans les DOM TOM) ;
- Les établissements publics de plus de 250 personnes ;
- Les collectivités territoriales de plus de 50 000 habitants ;

Les structures concernées par la réglementation sont :

- Les entreprises de plus de 500 salariés (250 salariés dans les DOM TOM) ;
- Les établissements publics de plus de 250 personnes ;
- Les collectivités territoriales de plus de 50 000 habitants ;

L'article R. 229-47 du code de l'environnement définit, en s'inspirant de la norme ISO 14064-1 sur les bilans GES des organisations, deux catégories (ou scope) d'émissions à prendre en compte pour les bilans d'émissions de gaz à effet de serre :

- la catégorie 1 (ou scope 1) : les émissions directes, produites par les sources, fixes et mobiles, nécessaires aux activités de la personne morale (par exemple, les émissions des véhicules qui lui appartiennent) ;
- la catégorie 2 (ou scope 2) : les émissions indirectes associées à l'énergie : consommation de l'électricité, de la chaleur ou de la vapeur nécessaire aux activités de la personne morale (par exemple, les émissions liées au chauffage électrique des bâtiments).

Dans la méthodologie du Bilan Carbone, une troisième catégorie d'émission est prise en compte :

- la catégorie 3 (ou scope 3) : les autres émissions indirectes (par exemple, les émissions liées au déplacement des salariés entre leur domicile et leur lieu de travail, les déplacements professionnels, les déchets).

Dans la méthodologie du Bilan Carbone, une troisième catégorie d'émission est prise en compte :

- la catégorie 3 (ou scope 3) : les autres émissions indirectes (par exemple, les émissions liées au déplacement des salariés entre leur domicile et leur lieu de travail, les déplacements professionnels, les déchets).

Le Bilan GES réglementaire strict porte sur les scopes 1 et 2 d'émissions, même si le scope 3 est très fortement conseillé.

### **Ce bilan est à renouveler tous les 3 ans.**

Le SDIS 63 est concerné par l'obligation d'établir un bilan GES (établissement public de plus de 250 agents).

Un premier bilan GES a été réalisé par le SDIS en 2011.

La DREAL a relancé le SDIS 63 le 7 février 2022 pour la réalisation du bilan de gaz à effet de serre.

Le premier objectif identifié est donc de répondre à la réglementation en vigueur en réalisant le prochain bilan GES (année de référence 2021).

La réalisation du bilan permet d'identifier des enjeux environnementaux importants et de mettre en place un plan d'action associé.

En 2011, on comptabilisait **3 470 tonnes équivalent de CO2** soit 0.75 tonnes équivalent CO2 par agent. Cette année l'étude concernait :

- 4 613 agents,
- 44 348 interventions,
- 200 sites,
- 1000 véhicules.

Les 3 postes les plus émetteurs étaient :

- La **consommation de carburant** (essentiellement pour les déplacements de véhicules) avec **1 289 tonnes équivalent CO2**,
- La **consommation de gaz, fioul domestique et propane** (chauffage des locaux, formations des sapeurs-pompiers) avec **1 122 tonnes équivalent CO2**,
- La **consommation d'électricité**, avec **195 tonnes équivalent CO2**.

Lors de l'établissement de ce bilan GES, il a été décidé de ne pas prendre en compte les facteurs d'émission du SCOPE 3, dû à la difficulté de récupération des données.

Le plan d'action établie suite à ce bilan était le suivant :

- Limiter les émissions liées aux déplacements routiers :
  - Incorporer dans nos marchés d'achat de véhicules la diminution de la puissance fiscale et le taux d'émission en CO2 en critère de choix,
  - Réduire le nombre de cartes grises,
  - Développer les réunions en visioconférence,
  - Etudier la possibilité d'équiper la flotte en véhicules électriques/hybrides sur les trajets de courtes distances (vaguemestre aggro, téléassistance agglomération...),
  - Donner les outils aux agents pour faciliter le covoiturage,
  - Développer l'éco-conduite dans les formations conduites (existe déjà pour les permis poids lourds),
  - Regroupement des réunions à l'aide d'un planning départemental connu par tous,
  - Développer le télédépannage informatique,
  - Etudier la possibilité d'optimiser la navette départementale.
    - Limiter les émissions liées aux énergies fossiles et électriques :
      - Diminuer les surfaces du patrimoine bâti,
      - Sensibiliser les agents à l'économie d'énergie,
      - Equiper les bâtiments en détecteurs de présence lumineuses.
        - Autres sources d'émission :

- Récupération des eaux pluviales,
- Rappel des agents sur les modalités de tri sélectif.

Afin répondre à l'obligation réglementaire, la collectivité établit un nouveau bilan GES. L'année de reporting est l'année 2021.

La méthode utilisée, est la méthode réglementaire qui couvre les catégories 1 et 2. Les postes d'émissions de la catégorie 3 ne présentant pas de données fiables ont été exclues de l'analyse.

Les données recueillies seront publiées sur la plateforme dédiée aux bilans GES de l'ADEM.

Afin d'établir le bilan GES, l'outil Bilan Carbone® est utilisé. Il se compose d'un tableur Excel permettant la comptabilisation et la hiérarchisation des émissions de gaz à effet de serre.

Ainsi, le bilan GES 2021 prend en compte les postes d'émissions suivants :

SCOPE 1 :

- Combustion de fioul domestique
- Combustion de gaz naturel
- Combustion de gaz propane
- Déplacement avec les véhicules du SDIS du Puy-de-Dôme

SCOPE 2 :

- Fuites de gaz frigorigène (climatisation)
- Consommation d'électricité
- Consommation de chauffage urbain

SCOPE 3 :

- Consommation de papier
- Déchets (Déchets d'Activités de Soins à Risques Infectieux)

Pour l'année 2021, les émissions du SDIS 63 s'élèvent à **3446 tonnes équivalent de CO2**.

En 2021, l'étude prend en compte :

- 4 217 agents,
- 44 984 interventions,
- 141 sites,
- 940 véhicules.

Mme. Lucie GAULFIER, Conseillère de prévention du service SQVS, précise que si tous les postes d'émissions du SCOPE 3 étaient pris en compte, cela représenterait 60% des émissions totales.

M. le Colonel Hors classe Christophe GLASIAN, DDSIS, précise que cette catégorie est donc sous dimensionnée.

Mme. Lucie GAULFIER, Conseillère de prévention du service SQVS, poursuit en expliquant que les postes qui sont le plus producteurs de gaz à effet de serre en 2021 sont les mêmes qu'en 2011.

Les postes les plus producteurs de GES sont :

- La consommation énergétique de gaz, fioul et propane pour le chauffage des bâtiments, avec 1365 tonnes équivalent CO2,
- La consommation de carburant dû à l'utilisation de la flotte de véhicules du SDIS, avec 1249 tonnes équivalent CO2,
- La consommation d'électricité, avec 216 tonnes équivalent CO2.

Entre 2011 et 2021 on constate une légère diminution au niveau du total des émissions : 3470 tonnes en 2011 et en 2021, on a 3446 tonnes.

Mais si on ramène cette quantité au nombre d'agent, ce résultat est en augmentation entre les 2 années (+9%).

Un représentant du personnel fonctionnaire se questionne sur le nombre d'interventions entre 2011 et 2021 qui n'a pas beaucoup évolué.

Mme. Lucie GAULFIER, Conseillère de prévention du service SQVS, répond que les chiffres 2021 ont été recueillis auprès de Pascale Marchat. M. le Colonel Hors classe Christophe GLASIAN, DDSIS, souligne que l'année 2021 n'est pas une référence car il y a eu le COVID, soit une baisse d'activité (en 2020 en particulier).

M. Patrick LÉPINE, rajoute qu'il y a aussi eu la perte des interventions de destructions des nids d'hyménoptères, des ascenseurs, interventions qui se faisaient en 2011.

M. le Colonel Hors classe Christophe GLASIAN, DDSIS, précise que si le nombre de sites à diminuer, on passe de 200 à 141 sites en 2021, et que l'on devrait retrouver des diminutions au niveau des consommations de gaz et de fioul.

Mme. Lucie GAULFIER, Conseillère de prévention du service SQVS précise qu'il y a eu :

- Une augmentation de 21% des émissions liées de la consommation de gaz, fioul et propane, alors que le nombre de sites a diminué,
- Une augmentation de 11% des émissions liées à la consommation électrique,
- Une légère diminution de 3% des émissions liées aux déplacements avec les véhicules (sachant que 2021 était une année particulière avec l'augmentation du télétravail).

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, précise que l'augmentation de la consommation électrique peut s'expliquer par une augmentation des usages des ordinateurs et appareils électriques. En 10 ans on a changé nos manières de travail.

Mme. Lucie GAULFIER, Conseillère de prévention du service SQVS, rajoute que cette augmentation de consommation électrique pourrait être due :

- Au vieillissement des appareils de chauffages, entraînant une surconsommation et une perte d'efficacité,
- A la vétusté des bâtiments (défaut d'isolation),
- A un recours plus important des systèmes de chauffage/climatisation (augmentation du chauffage dans les locaux, ou utilisation plus intensive des climatisations).

Certains de ces aspects seront traités dans le cadre des projets « travail sur écran » et « Sequoia » projet en lien avec le Conseil Départemental qui est un projet sur les performances énergétiques des bâtiments. Certains bâtiments du sdis bénéficieront de ce projet.

Mme. Lucie GAULFIER, Conseillère de prévention du service SQVS présente le plan d'action du bilan GES :

3 grands objectifs :

**1- Définir le système de management environnementale du SDIS :**

- Etablir la politique environnementale,
- Instaurer une culture « environnement » auprès des agents du SDIS,
- Répondre à la réglementation en vigueur,
- Suivre des indicateurs : collecter des données annuelles pour un suivi des évolutions des impacts environnementaux en lien avec les services transversaux concernés.

**2- Mieux gérer les déchets :**

- Mettre en place le tri des déchets sur l'ensemble des sites du SDIS,
- Sensibiliser les agents aux consignes de tri,
- Réduire les gisements de déchets

M. le commandant Benoit ASSELIN, chef du GRLT, précise que des corbeilles ont été commandées dans le cadre de la mise en place du tri.

M. Sébastien GOUDARD, précise que dans les casernes le tri n'est pas toujours bien fait, et que s'il y avait la possibilité d'avoir le matériel adapté, ce serait plus simple.

Mme. Anne-Marie MALTRAIT se demande si les déchets triés seront bien collectés de manière séparée par la suite.

Mme. Lucie GAULFIER, Conseillère de prévention du service SQVS, explique que différentes tournées de collectes sont réalisées : pour les déchets recyclables et pour les déchets non recyclables. Si les déchets ne sont pas triés correctement, les éboueurs collecteront l'ensemble des déchets durant la tournée des déchets non recyclables.

**3-Maitriser les impacts environnementaux :**

- Réduire la pollution liée aux trajets domicile/travail
- Gérer la consommation énergétique des bâtiments

Cet objectif se fera en lien avec des projets déjà en cours : projet SEQUOIA et la réduction du nombre de bâtiment (SDACR).

Un représentant du personnel fonctionnaire se questionne sur la possibilité d'achat de voiture électrique, ou la mise en place de panneau solaire sur les bâtiments pour limiter les gaz à effet de serre.

M. Benoit ASSELIN, chef du GRLT, répond qu'au niveau des véhicules, il y a une volonté d'acquérir un véhicule navette à hydrogène durant l'année prochaine et une réflexion est portée au niveau du réseau pour le développement de VSAV électriques. Mais il faudra prendre en compte le temps d'immobilisation du véhicule pour le temps de la charge.

Un représentant du personnel fonctionnaire se demande si à l'avenir il y aura des bornes électriques dans les bâtiments.

M. Benoit ASSELIN, chef du GRLT, précise que c'est une obligation au niveau des nouveaux bâtiments.

M. le Colonel Hors classe Christophe GLASIAN, DDSIS, rajoute que des réservations sont prévus sur le site de Croüel pour permettre le chargement de véhicules électriques des agents et de service. De plus, le SDIS participe à une instance à maîtrise d'ouvrage dans le cadre du plan zonal, regroupant plusieurs SDIS, pour trouver des véhicules opérationnels adaptés.

M. le Colonel Hors classe Christophe GLASIAN, DDSIS, rajoute que le retour sur investissement est relatif sur les consommations des véhicules à énergies alternatives (électriques, hybride), en comparaison avec des véhicules diesels récents.

Un représentant du personnel fonctionnaire précise qu'il pourrait être pertinent d'avoir des véhicules électriques dans la flotte de véhicule partagé pour les petites distances.

M. le Colonel Hors classe Christophe GLASIAN, DDSIS, rajoute qu'effectivement pour les véhicules de partage ainsi que pour la navette départementale c'est envisageable.

Un représentant du personnel fonctionnaire pose la question s'il est prévu d'installer des panneaux solaires sur les nouveaux bâtiments, tel que Croüel.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, précise que le bâtiment sera un bâtiment passif, avec une isolation classe A et avec récupération des eaux pluviales. Pour l'instant les panneaux solaires ne sont pas prévus.

Un représentant du personnel fonctionnaire se demande si on ne peut pas passer une convention pour louer les toits de nos bâtiments afin de les équiper de panneaux solaires.

Mme. Anne-Marie MALTRAIT, explique sur RLV a un projet sur son territoire proposant des subventions aux entreprises qui souhaitent équiper leurs bâtiments de panneaux solaire et d'ombrières.

M. le Colonel Hors classe Christophe GLASIAN, DDSIS, conclue en disant qu'il est important de promouvoir les petits gestes du quotidien en faveur de l'environnement.

En l'absence d'autres remarques, le rapport est adopté à l'unanimité par le CHSCT.

## **Rapport n°6 : Point sur le plan d'actions faisant suite au diagnostic RPS des SPP**

### **(Pour information, S. GAUTHIER)**

Mme. Stéphanie GAUTHIER, cheffe du GRH, explique qu'il a été demandé lors du précédent CHSCT, qu'il y ait un suivi du plan d'actions des RPS dans les centres mixtes réalisé en 2020. Lors du CHSCT du 10 juin 2021, nous avons déjà abordé ce sujet. Il y a eu certaines évolutions.

Ce rapport vise à établir un état d'avancement du plan d'actions :

#### **1<sup>ère</sup> axe : La mise en place d'une GPEC :**

Le Ministère du travail définit la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) comme « une méthode pour adapter – à court et moyen termes – les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences issues de la stratégie des entreprises et des modifications de leurs environnements économique, technologique, social et juridique ». Concrètement, il s'agit donc d'une méthode pour adapter les emplois et les compétences à l'évolution de l'établissement et de son environnement.

Lors du CHSCT du 10 juin 2021, nous avons déjà abordé les différents outils mis en œuvre permettant de répondre à cette méthode, à savoir :

- la fiche de poste,
- le compte-rendu d'entretien professionnel,
- la cartographie des emplois fonctionnels des SPP en SHR et des PATS.

A cela, il convient d'ajouter les Lignes Directrices de Gestion, en vigueur depuis le 1er avril 2022, qui font état :

- des modalités de mobilités internes,
- de la définition de parcours professionnels théoriques,
- des conditions d'avancement de grade et de promotion interne, (précisé et publié)
- de la mise en œuvre d'un tableau annuel théorique des départs à la retraite.

Les LDG sont donc un véritable outil d'information et d'accompagnement des agents afin qu'ils aient une plus grande visibilité sur leurs parcours et leurs perspectives d'évolution professionnelle.

Le groupement de formation et de développement des compétences (GFDC) est également partie prenante pour compléter cette GPEC. Ainsi, ce groupement permet de former les personnels compte tenu des obligations réglementaires (formations d'intégration et de professionnalisation) mais peut, en sus, guider les agents vers des formations professionnelles suivies à leurs initiatives (ex : validation des acquis de l'expérience, bilan professionnel, bilan de compétences, compte personnel d'activité – CPF et CEC). Le CPF a été développé depuis un an et demi au sein de la collectivité, il y a eu 5 demandes au cours de cette année.

Un agent du GFDC, en cours de formation en tant que conseiller emploi, mobilité et carrière, permet d'accompagner individuellement quelques demandes spécifiques.

#### **2<sup>ème</sup> axe : Améliorer le processus de recrutement :**

Les LDG prévoient de faire appel à une psychologue du travail pour tous les primo-recrutements ; ce qui sera prochainement mis en œuvre pour le recrutement des caporaux sur liste d'aptitude. A l'issue, un bilan sera fait sur l'intérêt de la démarche.

Concernant les membres du jury, celui-ci se veut pluriel et leur regard, objectif.

#### **3<sup>ème</sup> axe : Accompagner les SPP en fin de carrière**

Comme indiqué dans les LDG, ce point doit être travaillé au second semestre de l'année 2022. Les propositions seront ensuite présentées au cours d'une prochaine réunion du groupe de dialogue social.

Mme. Aline GUTTMANN, médecin du PSSM, prend la parole concernant le suivi psychologique des SPP

Il est organisé par le PSSM se décline sur les trois axes classiques de prévention (primaire, secondaire et tertiaire) et est mis en œuvre sous la forme d'actions de soutien psychologique collectif d'une part et de soutien psychologique individuel d'autre part.

Jusqu'à fin 2021, le soutien psychologique était essentiellement assuré par la CAMPSY (Cellule d'Aide Médico-Psychologique) sur le volet collectif et opérationnel. Le recrutement en tant qu'expert volontaire au 1er janvier 2022 de M Guillaume Gay, psychologue, constitue un complément à ses actions collectives et permet de développer notamment le volet de la formation.

#### **La prévention primaire des risques psychologiques (actions collectives : formation)**

- ❖ Communiquer auprès des acteurs de terrain, des cadres de proximité et de la chaîne de commandement pour développer une véritable politique d'hygiène et d'opérationnalité mentale

- ❖ Animer des formations à l'entraînement mental (gestion de la charge mentale inhérente à l'activité et être en mesure de soutenir ses pairs)
- ❖ Améliorer les techniques relationnelles au profit des victimes (nouvelles reco SUAP)

#### **La prévention secondaire (actions collectives et individuelles : soutien psychologique post immédiat et retardé)**

- ❖ Participer à des actions visant à prévenir l'apparition ou le développement de troubles psychologiques post-traumatiques,
- ❖ Repérer et d'identifier des situations à risque (RPS, addictions et comportements addictifs)
- ❖ Orienter vers des structures de soins le cas échéant

#### **La prévention tertiaire (action individuelles : maintien dans l'emploi)**

- ❖ Accompagner dans le travail/mission les intervenants en situation de mal être, souffrant de troubles psychologique ou d'addiction
- ❖ Accompagner le retour au travail/mission des intervenants en arrêt de travail suite à un choc psychologique, un mal être au travail, une addiction ou tout autre trouble psychologique

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, évoque le point suivant concernant la formation des chefs de centre plus particulièrement sur le management.

La formation des chefs de centre s'étend sur 5 jours. Une FMPA est prévue tous les 5 ans.

Durant la semaine de formation, deux jours sont consacrés au management.

La première journée, en co-animation avec IDEA Conseils (cabinet de consultant en management), les thèmes suivants sont développés :

- Le positionnement du manager et ses liens avec les différents acteurs
- Les différents types de management
- Mise en situation sur des cas pratiques régulièrement rencontrés en CIS

La deuxième journée traite du quotidien d'un chef de centre, de la carrière d'un agent, les droits et devoirs des agents.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, évoque la poursuite de la démarche QVS (Focus Group). Pour mémoire les Focus Group avez débuté en 2017. Il y en a neuf en fonction des grades et statuts de chacun (ex : un focus group pour le CTA/CODIS, pour les officiers, pour les officiers volontaires, PATS, PATS cadre, les hommes du rang professionnels et volontaires) animés par des animateurs du focus group dont deux personnes faisant partie du CHSCT. A l'issue, le but de ces Focus Group était de mener une réflexion sur :

- Quels sont les points forts de la structure et points faible en matière des risques psychosociaux qualité de vie en service
- Quels sont les axes d'amélioration pouvant être mis en œuvre ?

161 préconisations qui étaient ressorties et ont fait l'objet de regroupement de reformulation pour aboutir sur un plan d'actions qui a été validé en 2019 par le CHSCT et le COMDIR

Le contexte sanitaire de 2020-2021 a ralenti la mise en œuvre du comité de suivi. Le 4 mai 2022, un point sur les actions a été mené.

Le Covid a permis la mise en œuvre de certaines actions (ex : mise en place de flash com, adresse mail à tous), d'autres sont en cours via les LDG par exemple.

Le groupe de pilotage était conduit par le col BODELLE parti à la retraite, nous attendront le futur DDASIS pour relancer le comité de suivi et le suivi de ces fiches actions.

Un représentant du personnel fonctionnaire se questionne par rapport sur la prise en charge psychologique suite à une intervention difficile. Il pense que si ce n'est pas une démarche qui est faite automatiquement les agents viendront quand ce sera trop tard. Il se demande si c'est faisable en lien avec le PSSM. Est-ce que ne se serait pas possible d'avoir un suivi obligatoire ?

M. Thierry TAILLANDIER, médecin-chef HC du PSSM, répond que non. Il faut que l'agent fasse la demande, la démarche. Il faut peut-être réexpliquer à tout le monde quel est le secret médical. Qui peut nous contacter et comment ? De rendre obligatoire ne marchera pas, il y a des personnes qui refuserons.

Un représentant du personnel fonctionnaire explique qu'il pensait plus à la gestion du stress, post intervention.

M. Thierry TAILLANDIER, médecin-chef HC du PSSM, évoque que les chefs de centre sont beaucoup sensibilisés.

Un représentant du personnel fonctionnaire évoque qu'il a monté un dossier par rapport à la CAMPSY. Il a proposé une note pour améliorer et faire remonter les informations. Le stress lors des interventions courantes, du a l'accumulation, il n'y a aucun suivi.

M. Thierry TAILLANDIER, médecin-chef HC du PSSM, chaque personne n'a pas le même profil.

Cela peut être traumatisant pour l'agent, si on l'appelle pour lui dire « vous êtes sûre que vous allez bien ? ».

Le premier point lorsqu'on rentre d'une intervention difficile est de parler avec l'équipe avant de contacter le médical.

Un représentant du personnel fonctionnaire répond que dans sa note, il parle de la formation des chef d'agrès au niveau de la gestion du stress, il n'y en a pas. En général, le chef d'agrès demande si tout le monde va bien et tout le monde répond que oui.

M. le Colonel Hors classe Christophe GLASIAN, DDSIS, évoque qu'il faut prendre le sujet avec des pincettes. Les personnes voient les choses différemment.

Il faut peut-être intégrer la gestion du stress dans la formation.

Un représentant du personnel fonctionnaire propose que les coordonnées des spécialistes du PSSM soient affichés dans les CIS. Cela permettrait une démarche individuelle sans passer par le chef d'agrès. La saisie de la CAMPSY par le chef de centre peut être un frein.

M. Thierry TAILLANDIER, médecin-chef HC du PSSM, répond que ces personnes sont SPV et ne sont pas disponibles à la demande. La prise en charge peut être à l'issue de l'intervention lorsque tout le monde constate qu'il y a un problème ou lors des visites médicales.

La saisie de la CAMPSY doit être faite via le PSSM. Le Ltn LEPINE craint que cette procédure soit un frein pour les agents.

Le médecin-chef rappelle que tout le personnel du PSSM est soumis au secret professionnel. Il précise également que pour les problèmes familiaux et personnels nous ne sommes pas là pour cela. Les agents seront redirigés vers leur médecin traitant.

M. le Colonel Hors classe Christophe GLASIAN, DDSIS rappelle que nous n'avons pas tous la même approche à ce sujet. Il faut trouver l'équilibre. Pour le colonel, les bons conseils sont vers l'entourage proche (chef d'agrès, chef d'équipe, chef de centre).

Il s'adresse en particulier à un représentant du personnel fonctionnaire: Etant chef d'agrès, vous êtes là pour vos collègues, point de vigilance sur la garde d'après, et pourtant pas former pour cela.

M. le Colonel Hors classe Christophe GLASIAN, DDSIS, précise qu'il faut être pragmatique.

M. Thierry TAILLANDIER, médecin-chef HC du PSSM, répond qu'il y a un stage sur la gestion du stress ouvert à tous les pompiers.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, évoque qu'il va être mis en place les formations « TOP » (Techniques d'Optimisation du Potentiel) permettant de compléter les formations de gestion du stress. Une session aura lieu en 2023.

M. Thierry TAILLANDIER, médecin-chef HC du PSSM, rajoute qu'une expérimentation va être mis en place dans le cadre du syndrome vicariant. En complément de leur visite annuelle, les agents pourront avoir une visite individuelle, à leur demande, en dehors de la visite médicale pour évacuer le surplus. Dans un premier temps, les agents du CODIS seront ciblés, puis le projet sera éventuellement étendu auprès des autres agents.

M. Thierry TAILLANDIER, médecin-chef HC du PSSM, explique que l'on retrouve une autre problématique avec les SPV qui appréhendent de se retrouver en inaptitude si jamais ils disent qu'ils ne vont pas bien.

Un représentant du personnel fonctionnaire se demande comment sont pris en charge les risques psychologiques au sein des forces de l'ordre.

Mme. Aline GUTTMANN, médecin du PSSM, répond qu'il n'y a pas de passage obligatoire auprès d'un psychologue, mais qu'il existe un réseau de psychologues pour les agents en cas de problèmes.

M. Thierry TAILLANDIER, médecin-chef HC du PSSM, conclut en disant qu'il y a encore une méconnaissance à ce sujet et qu'il faut trouver le bon équilibre entre une prise charge médicale par les psychologues et un accompagnement l'entourage.

## **Question diverse n°2 : Actions 2022 sur le risque routier (Émilie BARRAT)**

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, explique il y a un an le CHSCT avait validé le plan de prévention du risque routier.

Il comprenait des actions et des ateliers. Le SDIS a participé en mai 2022 à la semaine de la sécurité routière à l'instar de 2021.

Un jeu concours a été organisé sous forme de quizz sur les thèmes suivant : la fatigue, l'éco conduite, le téléphone au volant, les deux roues et l'adaptation de la conduite en fonction des conditions climatiques.

En 2021, il a eu 62 participants au jeu concours pour 121 participants cette année.

La répartition de ces 121 agents est : 54 % SPV / 28% PATS / 18% SPP.

On peut se demander si l'information du jeu concours a bien été relayé au niveau des centres, malgré les mails et la campagne d'affichage.

Il est espéré que le « bouche à oreille » marchera pour les années suivantes notamment pour les sapeurs-pompiers professionnels.

Le quizz se composait de 10 questions, 21 personnes ont répondu juste, c'est une question subsidiaire sur le nombre de participants au jeu qui a départagé les participants.

Les agents sont intéressés par ces jeux concours et c'est une façon ludique de sensibiliser les agents.

Cette année, le lot n°1 était un stage de conduite au circuit d'Issoire, le lot n°2, deux places pour l'historique tour au circuit de Charade.

Grace aux partenariats et aux goodies, il est possible d'organiser des jeux concours, sans que cela nécessite des finances du SDIS.

M. le Colonel Hors classe Christophe GLASIAN, DDSIS, demande les sujets des questions dans le quizz.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, précise que les questions étaient sur les thèmes citées précédemment.

L'année prochaine nous continuerons notre participation à la semaine de la sécurité routière.

Parallèlement, un groupe projet est en cours pour organiser des ateliers au sein du territoire.

Le premier atelier se déroulera sur le site de la direction, le 29 septembre de 14h00 à 20h00. Cette journée sera ouverte à l'ensemble des agents (SPV, SPP, PATS/SHR).

Différents stands seront présents avec : une voiture tonneau, un simulateur de conduite (pour sensibiliser à la fatigue, l'alcool, la drogue et l'utilisation des téléphones au volant) puis un atelier sur le dépistage de la vue.

Ces ateliers se déplaceront au sein du territoire :

- Riom le 31 mars et 1<sup>er</sup> avril 2023,
  - Ambert les 10 et 11 Juin 2023,
  - Les Ancizes les 29 et 30 septembre 2023,
- (Ces événements seront inscrits sur le catalogue de formation 2023)

Plusieurs partenaires pour ces événements dont la MNT ainsi que la police nationale se joignent au SDIS.

En 2024, les ateliers seront sur trois compagnies (Rocheft Montagne, Thiers et Issoire) puis en 2025 à COURNON. Des animations avec les moniteurs de conduite sécuriser du SDIS se dérouleront sur le circuit d'Issoire en 2024 et sur le circuit de charade en 2025.

### **Question diverse n°3 : Point sur le plan d'actions des Focus Group (Émilie BARRAT)**

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, mentionne que cela a été évoqué dans le cadre du rapport n°6.

### **Question diverse n°4 : Pilotage du réseau 3S (DDISIS)**

M. le Colonel Hors classe Christophe GLASIAN, DDSIS, explique que le SDIS 63 participe avec les onze autres SDIS, à un réseau 3S. C'est le SDIS du Puy-de-Dôme qui va piloter ce réseau pendant 3 années. Cette collaboration est intéressante pour le partage entre collègues et l'intérêt de pouvoir aborder des problématiques communes. Cela profite à tout le monde.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, conclut la réunion en donnant la date du prochain CHSCT (jeudi 20 octobre 2022 à 8h30 en ALGECO 2 au SDIS).

---

Date prévisionnelle : Un CHSCT périodique se tiendra le 20 octobre 2022 à 08h30.

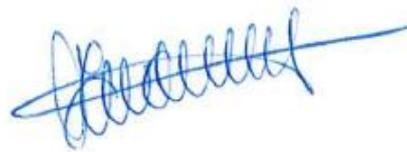
La réunion est levée à 12h00.

La Présidente,



Valérie PRUNIER

La secrétaire,



Christelle VERNAY

#### Destinataires :

- Membres du CHSCT,
- Invités,
- Assistants de prévention,
- Agents du SDIS 63.