

Direction  
Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail

Clermont-Ferrand, 20 avril 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 17 mars 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. PRUNIER Valérie, présidente du CHSCT,
- Mme. Anne-Marie MALTRAIT, titulaire,
- Mme. Annelise DURON, suppléante de Mme Anne-Marie MALTRAIT,
- Mme. Maguy LAGARDE, titulaire.

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

- Mme. Nathalie AUPIC, Pharmacien-chef hors classe, titulaire,
- Mme. Laurence MERCIER suppléante de M. le Lieutenant Patrick LÉPINE,
- M. Stéphane NAËL, secrétaire du CHSCT,
- M. Aurélien BEAUDOUIN, suppléant de M. Stéphane Naël,
- Mme. Christelle VERNAY, titulaire,
- M. Sébastien GOUDARD, suppléant de Mme. Christelle VERNAY,
- M. Philippe CHATON, titulaire,
- Mme. Élodie POCACHARD, ingénieur principal, titulaire.

### Assistaient également :

- M. le Lcl Christian RODIER, Chef du PQP, représentant de la direction,
- Mme. Le docteur Sylvie BARGE, médecin de prévention du CDG,
- M. le Cdt Benoit ASSELIN, chef du GRLT, pour les rapports n°4 et n°5 + questions diverses,
- M. le Ltn Frédéric MAGNIN, officier expert du service opération, pour le rapport n°2,
- M. le Ltn Olivier SIMON, Bureau Activité Physique et sportive, pour le rapport n°3,
- Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS,
- Mme. Elsa BADON, secrétaire du service SQVS.

### Étaient absents et excusés :

- M. Jean-Paul CUZIN, président du Sdis 63, titulaire,
- M. le Colonel hors classe Jean-Jacques BODELLE, DDASIS,
- M. Olivier CHAMBON, 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,
- M. Fabien BESSEYRE, suppléant de Mme. Maguy LAGARDE,
- M. le Ltn Marc GRIMALDI, suppléant de Mme Nathalie AUPIC,
- M. le Ltn Patrick LÉPINE, titulaire,
- M. le Cch Jordan BORIE, suppléant de M. Philippe CHATON,
- Mme Karine VEVOLLET, suppléant de Mme Elodie POCACHARD,
- M. le Médecin hors classe Thierry TAILLANDIER, médecin-chef,
- Mme. le Docteur Aline GUTTMANN,
- Mme. Céline DEGOULANGE, ACFI du CDG,
- Mme. Lucie GAULFIER, conseillère de prévention du service SQVS.

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

Rapport 1 : PV du CHSCT du 14 décembre 2021 –*pour avis*

Rapport 2 : Sécurité du personnel sur les MEA - *pour info* (Ltn F. MAGNIN)

Rapport 3 : Plan de prévention des activités Physiques et Sportives - *pour avis*  
(Ltn O. SIMON / E. BARRAT)

Rapport 4 : Diagnostic Radon sur les structures du Sdis 63 - *pour info* (Cdt B. ASSELIN)

Rapport 5 : Révision du règlement habillement- *pour avis* (Cdt B. ASSELIN)

Question diverse : les moyens de lavage et nettoyage de matériel autre que les tenues de feu  
(Cdt B. ASSELIN)

Rapport 6 : Tableau de suivi des décisions - *pour info* (secrétaire du CHSCT)

Rapport 7 : Rapport annuel santé sécurité et conditions de travail - *pour info* (E. BARRAT)

Rapport 8 : Bilan annuel de la médecine professionnelle et préventive PATS- *pour info* (Dc BARGE)

Rapport 9 : Bilan annuel du Pôle Santé et Secours Médical - *pour info* (Médecin-chef T. TAILLANDIER)

Rapport 10 : Révision du règlement intérieur du CHSCT - *pour avis* (secrétaire du CHSCT)

Rapport 11 : Programme annuel du CHSCT- *pour avis* (secrétaire du CHSCT)

Question diverse : Assistant de prévention

Madame Valérie PRUNIER préside la séance qui débute à 13h35.

Le quorum du CHSCT est atteint, la séance peut se dérouler.

Madame Valérie PRUNIER, présidente du CHSCT, fait l'appel.

## **Rapport N°1 : Procès-verbal du 14 décembre 2021 – pour avis**

M. le Lcl Christian RODIER, Chef du PQP, demande aux membres du CHSCT s'il y a des remarques pour ce premier rapport.

Madame Valérie PRUNIER, présidente du CHSCT, soumet le procès-verbal au vote pour approbation.

En l'absence de remarque, le procès-verbal est approuvé par le CHSCT à l'unanimité.

## **Rapport N°2 : Sécurité du personnel sur les MEA – pour info**

M. le Lcl Christian RODIER, Chef du PQP, rappelle que ce dossier a été traité dans l'urgence compte tenu des problèmes de sécurité.

M. le Cdt Benoit ASSELIN, chef du GRLT, évoque que c'est un travail conjoint avec le Ltn Frédéric MAGNIN et le bureau des EPI. Ce nouveau matériel est déployé en essai au CSP de Clermont-Ferrand et au CS de RIOM. Un double objectif est visé : en opération et en formation. Il s'agit d'assurer le maintien au travail en hauteur sur le parc échelle et dans la plateforme. Le déploiement de ce matériel est imminent (premier semestre 2022) et à l'issue de ce CHSCT, une note de service sera diffusée.

M. le Ltn Frédéric MAGNIN, officier expert du service opération, présente ce matériel.

La commande de ce matériel est partie d'une problématique concernant les MEA (Moyen élévateur aérien) pour la sécurité du personnel. Plusieurs systèmes existaient sur le département notamment des longes rouges sur les ceinturons de feu qui ont été supprimées, également des longes sur les sangles ARI ; mais celles-ci ne sont pas adaptées à la chute d'une personne.

Le risque principal est l'arrachement du point sur lequel on se fixe. Rappel : une échelle se compose du parc échelle avec des montants et échelons et en haut se trouve la plateforme.

Le procédé pour sortir de l'échelle présentait deux problématiques :

1. Lorsque que l'on était longé dans la plateforme, en cas de chute brutale de celle-ci, le pompier tombait.

C'est pour cela qu'il faut être tenu avec un matériel confortable ; Il présente un harnais avec une longe adaptée incluant un absorbeur de choc. Jusqu'à présent, il n'y avait pas de système semblable.

2. Le matériel existant permettait d'amarrer quelqu'un sur le parc échelle pour les manœuvres à la montée et à la descente et/ou d'établir une lance de façon traditionnelle sur l'échelle.

Cela était différent pour chaque centre : chaque échelle avait un système particulier.

Le kit « SQUAD » est présenté : c'est un harnais (type lot de sauvetage) avec deux accroches permettant de retenir les agents en cas de chute. Il précise les modalités pratiques de l'utilisation du harnais.

Ce système a fait ses preuves (en essai à Clermont). Cette solution est adoptée à toutes les échelles.

La longe rouge a été supprimée car elle était dangereuse. Si un agent tombait lors du franchissement du vide d'échelle (sortie de la plateforme pour aller sur un balcon pour faire un sauvetage par exemple), deux risques se présentaient :

1. Arracher le point sur lequel on était fixé. (La norme pour un agent de 80kg quand il tombe doit être accroché à un poids de 600kg).

2. En tombant, il existe un risque de basculement de l'échelle. (Un poids 80kg peut faire basculer l'échelle déployée entièrement)

Pour le parc échelle l'assurance est bonne. Ensuite, le point d'accroche déterminé dans la plateforme résiste à 600kg contre 150/200kg de résistance sur les anciennes échelles.

Ce système de maintien au travail n'est pas un problème car en cas de chute de la plateforme, pas de force choc ou facteur de chute suffisant pour arracher ce point. Donc l'assurance est bonne aussi sur la plateforme.

Reste la problématique de franchir ce vide d'échelle. Avant et jusqu'à présent lors des sauts sur un balcon, les agents n'étaient pas assurés. Maintenant, après de nombreuses recherches (Il n'était pas évident de trouver un AGR adapté à cette problématique-là), un système a été trouvé, c'est une longe à rappel automatique qui s'étend à 3m50 adaptée aux opérations de sauvetage.

Si on doit partir à plus de 3m50, c'est que l'on doit progresser dans le bâtiment en feu. En général nous sommes en sécurité après avoir franchi le vide d'échelle. Donc, il n'a pas besoin de plus de 3m50.

Si on doit progresser plus loin que 3m50 (exemple : sur une toiture pour aller faire du tronçonnage, nid de guêpes) à ce moment-là ce n'est pas quelque chose dans l'urgence absolue et là on utilise du matériel qu'on trouve dans les échelles LLPCC (Lot de sauvetage de protection contre les chutes) des cordes qui vont jusqu'à 60 m de long.

Ce système-là va se fixer en coiffant les montants et échelons de l'échelle.

Les constructeurs posent une problématique car ils ne veulent pas prendre le risque de dire où s'accrocher sur l'échelle. mais de son point de vue, en tant que technicien GRIMP, il ne voit aucun risque à s'accrocher sur les montants et les échelons. (Ils sont très solides et ne peuvent pas casser).

Il se rendra personnellement sur chaque site pour des explications et une démonstration de l'utilisation du matériel.

Ltn MAGNIN fait une démonstration pratique du matériel en expliquant les procédés d'utilisation.

Ce matériel a un absorbeur de choc à l'intérieur et résiste aux conditions les plus dégradées en cas de chute (facteur de chute 2). Cette sangle a été choisie car elle est prévue pour résister aux frottements sur les arrêtes relativement vives.

Dès la diffusion de la note de service, le Ltn MAGNIN, le Ltn LANOUZIERE et Yannick FORNONI (contrôleur EPI) se rendront dans chaque centre pour montrer le fonctionnement de la longe avec une méthode adaptée à la spécificité de chaque échelle. La distribution du matériel commencera d'ici 15 jours.

Un représentant du personnel fonctionnaire se questionne : « Existe-t-il une maintenance pour ce type de matériel ? »

M. le Ltn Frédéric MAGNIN, officier expert du service opération, répond qu'une maintenance du matériel est prévue tous les 10 ans. C'est pour cela que Yannick FORNONI nous accompagnera dans les casernes pour expliquer l'entretien et la vérification visuelle du matériel. Toutefois, en cas de chute importante, il faudra mettre au rebut la longe concernée et prévoir son remplacement.

Un représentant du personnel fonctionnaire se demande s'il y a une maintenance préventive.

M. le Cdt Benoit ASSELIN, chef du GRLT, explique que la prescription constructeur est décennale.

M. le Ltn Frédéric MAGNIN, officier expert du service opération, explique qu'il y aura un contrôle à chaque utilisation comme tout autre matériel après intervention (nettoyage, puis vérification de l'état). Si jamais un souci se présente avec le matériel, il faudra voir avec le référent de la caserne.

M. le Cdt Benoit ASSELIN, chef du GRLT, dit que par défaut, le bureau EPI fera un contrôle annuel de ce matériel.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, évoque que les vérifications périodiques sont de deux niveaux :

1<sup>er</sup> niveau : Par l'utilisateur avant chaque utilisation.

2<sup>ème</sup> niveau : Par vérification annuelle par une personne agréée (nos contrôleurs EPI le sont) et cela sera consigné dans un registre.

Au bout de 10 ans, il y aura mise au rebut comme il est pratiqué pour les casques de sécurité au bout de 5 ans.

Un représentant du personnel fonctionnaire demande si les contrôleurs EPI sont agréés pour ces contrôles ?

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, répond que oui, comme c'est déjà le cas pour différents matériels (corde des lots de sauvetages,)

M. le Cdt Benoit ASSELIN, chef du GRLT, rajoute que pour tous les matériels, nos contrôleurs EPI suivent une formation par la société.

M. le Ltn Frédéric MAGNIN, officier expert du service opération, explique que cela est aussi fait pour le matériel de GRIMP (cordes, mousquetons).

Un représentant du personnel fonctionnaire dit que c'est important d'avoir un contrôle du matériel.

Un représentant du personnel fonctionnaire revient sur deux points :

D'une part en lien avec le code du travail, vous dites qu'il n'y a pas un constructeur qui pouvait certifier le point d'encrage.

Il n'assure pas la résistance des échelons choisis comme point d'ancrage. Dans son souvenir, chez Camiva les formateurs précisait que les échelons ne présentaient aucune résistance dans le cadre de l'utilisation du lot échelle.

Je crois au matériel en tant que pompier mais dans le cadre du CHSCT le fait n'est pas de croire mais d'avoir des certitudes.

Lors de la préparation de ce CHSCT, nous avons cru que ce matériel, dans le cadre du code du travail était destiné aux manœuvres et non aux missions opérationnelles mais en fait, ce matériel sera utilisé tout le temps.

Concernant l'utilisation, l'ARI se met en place facilement ?

M. le Ltn Frédéric MAGNIN, officier expert du service opération, explique qu'il faudra mettre le harnais dès qu'il y aura un départ échelle, ce sera un gain de temps, et s'il y a la nécessité de mettre l'ARI, il n'y a pas de problème.

En réponse à un représentant du personnel fonctionnaire, il précise que lui préconise de coiffer le montant et les échelons. Pour les constructeurs, les échelons doivent casser si jamais n'il y a un gros choc, donc il préconise de coiffer deux échelons et le montant : c'est la solution.

Un représentant du personnel fonctionnaire rétorque qu'il y a l'aspect pratique mais aussi l'aspect réglementaire.

Il évoque qu'il y a des soucis avec des accessoires sur le parc échelle et le sdis en a fait les frais dans le passé, avec un certains nombres d'accident où les personnes reployaient les échelles avec de grosses sommes engagées et des indisponibilités d'engin parce qu'il avait eu des incidents.

Est-ce qu'on se retrouve face aux mêmes risques ?

M. le Ltn Frédéric MAGNIN, officier expert du service opération, répond que non, il est bien précisé que cela doit être installé pour l'utilisation et enlevé après utilisation. En aucun cas on déploie ou reploie l'échelle quand un sapeur-pompier est présent sur le parc.

Un représentant du personnel fonctionnaire rajoute que lors du passage au vide, il faut installer le dispositif une fois que l'échelle est déployée. Il pense que lors d'un sauvetage, cela ne sera pas fait, du fait de l'urgence.

M. le Ltn Frédéric MAGNIN, officier expert du service opération, répond que c'est la seule solution, il y a juste à coiffer la sangle. C'est rapide.

Un représentant du personnel fonctionnaire répond qu'on respecte le cadre du code du travail quand on en a le temps et la possibilité, mais lors d'un sauvetage, cela sort du cadre de la réglementation du travail.

M. le Ltn Frédéric MAGNIN, officier expert du service opération, évoque que prendre le temps d'installer le matériel, c'est garantir sa sécurité.

Un représentant du personnel fonctionnaire se questionne : « quand le pompier revient sur le parc avec une victime potentiellement comment il fait, comment il se raccroche ? »

M. le Ltn Frédéric MAGNIN, officier expert du service opération, répond qu'il ne se décroche pas si c'est juste sur les 3m50 sur le balcon. Il va se décrocher uniquement s'il doit progresser plus loin, là il est obligé de l'enlever.

Un représentant du personnel fonctionnaire se questionne : lorsqu'on est dans le parc échelle, s'il y a une chute, potentiellement cela peut faire chuter l'échelle.

M. le Ltn Frédéric MAGNIN, officier expert du service opération, répond que l'absorbeur de choc va diminuer cela. La force choc sera moindre.

Un représentant du personnel fonctionnaire se questionne « Si l'échelle est à moins de 3m50 ? »

Si vous travaillez à 2 mètres et qu'il y a une chute, les 3m50 sont loins...

M. le Ltn Frédéric MAGNIN, officier expert du service opération, affirme qu'en travaillant à 20 cm, si on tombe la sangle va bloquer. Des essais ont été réalisés à Clermont-Ferrand.

Un représentant du personnel fonctionnaire explique que le dispositif sera ancré sur le dernier plan du parc échelle donc la longe va passer soit sous le portillon soit par-dessus le portillon ?

S'il y a une chute, est-ce que le portillon va absorber le choc, ne pas céder et créer un deuxième effet de choc ?

M. le Ltn Frédéric MAGNIN, officier expert du service opération, répond que forcément le portillon va se tordre mais ne va pas céder. Ce n'est pas grave s'il se tord.

Un représentant du personnel fonctionnaire demande si avec l'effet absorbeur et le système de blocage, l'appareil va bien fonctionner ?

M. le Ltn Frédéric MAGNIN, officier expert du service opération, répond que non, une fois que l'agent est en tension, on ne peut pas le débloquer. C'est impossible sauf si l'agent fait une traction pour débloquer la sangle.

Un représentant du personnel fonctionnaire dit qu'avant sur les MEA Camiva s'il y avait un choc sur la plateforme ça mettait tout en carafe. Il faudra trouver une solution pour aller chercher le collègue ?

Un représentant du personnel fonctionnaire se questionne : le système se déroule on va récupérer sa victime, on revient sur le parc échelle ; si à ce moment-là il tombe avec sa victime, avec le poids du pompier plus celui de la victime est-ce que le système résiste ?

M. le Ltn Frédéric MAGNIN, officier expert du service opération, répond que oui le système est adapté.

Un représentant du personnel fonctionnaire demande, conformément au code du travail, le document de formation en amont du CHSCT afin de savoir quel était le contenu. Même si le rapport n'est pas pour avis mais pour information.

M. le Ltn Frédéric MAGNIN, officier expert du service opération, évoque que le document a été terminé récemment et il est en validation. Sachant l'urgence du dossier, celui-ci devait être traité rapidement.

Mme. Annelise DURON, rejoint la réunion en présentiel et s'excuse de son retard.

M. le Lcl Christian RODIER, Chef du PQP, remercie les membres pour leurs remarques qui permettent d'apporter des réponses. Ce dispositif sera mis en place dans les semaines à venir.

### **Rapport N°3 : Plan de prévention des activités Physiques et Sportives - pour avis**

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, évoque qu'en amont, a été communiqué par courriel l'intégralité du support du plan de prévention des APS. Dans votre livret papier, se trouve seulement le plan d'actions qui est soumis pour avis.

En 2019, elle avait établi l'analyse ergonomique dans les centres mixtes des séances de sport afin d'établir le diagnostic de l'existant.

Les statistiques concernent les accidents de sport sur les 5 dernières années :

Un accident de service sur quatre est lié à un accident de sport, cela représente 1/3 des jours d'arrêt liés aux accidents de service : 804 jours d'arrêt annuels soit 3,5 ETP (équivalent temps plein). Globalement, trois agents et demi sont absents la totalité d'une année à cause des accidents de sport.

Suite au constat de 2019, plusieurs axes d'actions ont été relevés :

- Pas d'eap 3 formé pour piloter et coordonner l'ensemble de la politique sportive sur le département.  
Le ltn SIMON en 2017 n'était pas encore recruté.
- La filière APS était peu valorisée, des disparités en fonction des centres mixtes, de l'implication des EAP, de l'organisation interne des centres et de l'implication de l'équipe de garde par rapport aux activités sportives
- Disparité des matériels et équipement APS, certains centres mixtes avaient du matériel acheté par les amicales et le problème est que le sdis n'avait pas droit de regard dans le choix et la vérification du matériel.
- Manque de transversalité entre les services SSSM/GFDC/SQVS

- La moyenne d'âge SP relativement élevée, source d'accident (38 ans) là où commence à arriver les premières pathologies et les conséquences d'une activité de travail sollicitante.
- Une réflexion à porter sur les chaussants, puisque la plupart des accidents touchent les membres inférieurs et ils ont une importance significative dans la prévention de ces accidents. Selon le recensement fait, seulement 37% portaient les chaussants fournis par le sdcs car ceux-ci ne sont pas adaptés à la morphologie du pied de l'agent.
- Séances d'APS été peu structurées, programmation inégales/CIS  
Le centre de secours le plus structuré était COURNON, au niveau de l'organisation et du programme mensuel. Sur d'autres centres, cela est plus aléatoire, même l'horaire des séances peut varier.

Les EAP sont confrontés à une difficulté pour l'organisation de leur séance et notamment s'ils voulaient faire une progression dans les capacités sportives, l'activité opérationnelle interromp les séances. Quand les EAP prévoient les séances collectives notamment le matin, et que les ¼ de l'effectif s'en vont en intervention, il est compliqué de continuer à mener la séance comme prévu. Cela est un élément décourageant. Il a été remarqué lors des analyses, que lorsque l'activité sportive est prévue à 09h00, il y a moins de départ en intervention qu'après la manœuvre à 10h30.

A l'époque, ce diagnostic avait été présenté à l'autorité territoriale. Les priorités étaient de :

1. Définir une politique sportive départementale.
  2. Former un EAP 3
  3. Avoir des groupes de pilotage sur différentes thématiques pour structurer
  4. Légitimer, harmoniser et coopérer au niveau de l'ensemble des acteurs.
- Il a été défini 6 objectifs stratégiques et 44 actions programmées que le Ltn SIMON va présenter.

M. le Ltn Olivier SIMON, Bureau Activité Physique et sportive, prend le relais pour la présentation du rapport. Le plan d'actions remis dans le document a été rédigé en collaboration avec le service SQVS (Raphaël BASSET, stagiaire). Le Ltn Simon est intervenu sur la même année, dans le cadre de sa formation EAP3. Une présentation intégrale du plan serait trop longue donc l'objectif est de vous présenter 4 axes structurels qui vont mettre en valeur le plus possible le plan d'action.

Le premier axe de cette politique de prévention, replacé dans son contexte, ce n'est pas seulement les activités physiques au sens propre dans la caserne avec les pompiers, c'est aussi le développement du capital santé et le maintien en condition physique des agents opérationnels ou non.

Pour cela, il était nécessaire dans un premier temps de structurer la filière activités physiques. Bien qu'il existe trois niveaux de compétence dans l'emploi (EAP1, EAP2, EAP3), il fallait aussi donner une structure et harmoniser pour avoir une stratégie par rapport à ce plan d'action.

Les objectifs déterminés étaient dans un premier temps de former des conseillers techniques (dont le Ltn SIMON fait partie). En début d'année un autre EAP 3 a aussi obtenu sa formation. Nous avons anticipé un troisième conseiller technique au sein de la filière pour pouvoir également essayer d'avoir un comité de pilotage au même titre qu'une autre spécialité.

Celui-ci a été anticipé et l'agent est en cours de formation. Normalement, au 1<sup>er</sup> semestre 2022, il y aura trois conseillers technique au sein de l'établissement, ce qui va permettre de développer très rapidement les premières actions.

Ensuite, l'objectif était de calquer cette structure avec la réorganisation territoriale et fonctionnelle notamment en mettant en valeur les acteurs qui étaient déjà présents sur le terrain (acteur santé sécurité) notamment la développer et la structurer au sein des territoires.

L'objectif à terme sera de mettre en place un référent APS par compagnie.

Ce pourrait être l'Officier référent formation ou alors un EAP 2.

Puis ensuite avoir un référent par centre à terme car il y aura d'autres actions à mener de plus en plus précises au sein du centre de secours et du département et mettre en place les encadrants des Activités Physiques au sein des casernes pour pouvoir animer et accompagner les agents.

Il s'agit de l'objectif principal en cours de développement avec une échéance courant 2022.

L'objectif N°2 est de légitimer et valoriser les EAP en qualité d'acteurs de la prévention des APS.

Le contexte : les EAP se sentaient dévalorisés dans leurs fonctions, tout simplement car leurs compétences ne servaient pas à bon escient. L'encadrant activités physiques est utile, le programme Satisf'Action nous l'a prouvé cette année.

Un objectif est de développer la démarche activité physique et prévention des activités physiques au travers d'un programme des activités physiques mais en centre de secours. Cela avec une préparation, une organisation et un accompagnement des agents.

Préparer : c'est le quotidien. Être prêt à partir en intervention, être en bonne condition physique dans sa vie de tous les jours pour être en forme et en bonne santé.

Organiser : Il manque une structuration au sein de la caserne ; une planification est dans un premier temps essentielle (travail réalisé par Mathieu FAURE EAP 3). Des actions sont en cours de réalisation et déjà réalisées.

L'encadrement, c'est la priorité sur les prochaines actions. Un outil numérique est déjà en place pour donner des aides et supports aux EAP.

Cela va venir aussi de la volonté de la hiérarchie, il faut sensibiliser les CDC pour accompagner les EAP, les mettre en place au sein de cette coordination et vraiment leur redonner la mission d'encadrer les AP et de les planifier tous les mois.

Préparer les agents à être en bonne condition physique c'est aussi les accompagner à maintenir cette condition physique. (Il existe des indicateurs de la condition physique qui feront l'objet d'un autre dossier).

Il faut lutter contre d'autres aspects comme la sédentarité (PATS/SHR) et l'accompagnement des agents sur des retours post traumatiques ; choses qui ne sont pas développées à ce jour au sein de la structure. Pour cela, en parallèle un règlement des activités physiques est en cours de rédaction. Il va être intégré au règlement formation.

L'application va se faire au travers de la base de donnée ENASIS qui est un espace de partage de données, de ressource à distance.

A ce titre, les EAP ainsi que tous les agents de la structure bénéficient de deux espaces :

- Le premier dédié à l'activité physique : des fiches d'accompagnement, des informations, des guides. (Notamment pour les ICP/SPV).
- Le deuxième dédié à la filière, où chaque encadrant d'activité physique pourra retrouver toute la formation spécifique à la filière et les supports qui pourront être mis en place pour accompagner les agents au travers de fiche de séance.

Ces espaces sont disponibles dès maintenant sur ENASIS.

L'objectif N°3 : Harmoniser les équipements et les matériels APS en CIS

L'analyse contextuelle montre qu'il y a du matériel existant mais la dotation est très inéquitable sur le département. (Constat fait également au niveau de son dossier environnemental) Certains centres ont très peu de matériel, le budget est peu conséquent.

Dans un premier temps, l'objectif était de faire une analyse du département pour connaître l'existant.

Mme. Émilie BARRAT a parlé d'achat à travers les amicales et ce matériel devait être pris en compte dans cette analyse de l'existant. Il fallait connaître le ratio des équipements achetés par le sdis ou par les amicales afin d'avoir une image réelle de ce qui allait être possible de mettre en place.

Après l'inventaire, le but est de créer une procédure de commande et de suivi des matériels.

Le deuxième objectif était de mettre en place un catalogue de matériel à disposition des CIS et notamment un inventaire type pour pouvoir budgétiser et planifier cet achat.

Cette première étape de projet a été réalisée avec l'aboutissement d'une note de service, d'un catalogue et d'une procédure de commande en partenariat avec le GRLT qui a été testé sur l'année 2021 et qui a très bien fonctionné.

Le dispositif est en train d'être réajusté par rapport aux fournisseurs et va certainement évoluer.

Afin d'harmoniser les équipements, un ensemble de liste de matériel été proposé avec trois lots spécifiques.

Sur le programme des APS, il y avait préparé, organiser et accompagner. Il fallait justement prévoir du matériel en dotation et en relation avec l'accompagnement souhaité, mis en place au sein des centres de secours.

La réflexion était de fixer au moins 3 lots spécifiques :

- Lot n°1 ICP/ PPA (Indicateur condition physique / Préparation au Parcours professionnel Adaptée) en vue du concours de sapeurs-pompiers professionnels qui a eu lieu en 2021. Donc il fallait déjà proposer du matériel pour offrir la possibilité aux personnes de se préparer et au EAP de pouvoir les préparer.
- Lot n° 2 Proprioception La plupart des accidents liée à l'activité physique entraîne bien souvent des entorses cheville et une atteinte des membres inférieurs. Dans le cadre d'un futur accompagnement, il a été proposé du matériel de proprioception. Cela permet de prévenir le risque d'entorse par exemple d'accompagner l'agent sur un retour posttraumatique en partenariat bien évidemment avec un kiné ou un médecin qui peut préconiser des mouvements spécifiques, des activités spécifiques.
- Lot n°3 : (fondement de la profession) Entraînement cardiovasculaire, c'est développer l'activité cardiovasculaire et limiter le risque lié aux accidents ou arrêts cardio respiratoire.

Dans ce cadre, les trois lots ont été budgétisés, la première année le GRLT a fait un gros effort pour essayer lancer ces achats (autour de 46 000 €). Ce montant n'est pas négligeable. Il remercie le GRLT.

D'autant plus qu'avant, la dotation était réduite autour de 15 000€ à 20 000€, investissement et fonctionnement confondus.

M. le Cdt Benoit ASSELIN, chef du GRLT, évoque que c'est un débat commun, le budget a été présenté, défendu et accordé pour permettre la mise à niveau de toutes les dotations comme expliqué.

M. le Ltn Olivier SIMON, Bureau Activité Physique et sportive, reprend :

L'objectif est de pérenniser ce budget sur le long terme, de le préparer et de l'anticiper pour pouvoir prévoir ces achats ainsi que le renouvellement du matériel.

Nous allons être confronté très rapidement à la problématique du matériel acheté par les amicales ; il n'a pas été vérifié et entretenu. Il va falloir le remplacer petit à petit pour que la maintenance et le suivi soit repris par le SDIS. C'est pour cela qu'une programmation est prévue sur plusieurs années.

Le dernier point est d'avoir une coopération interservices entre les acteurs de la santé sécurité.

Chacun travaillait dans le domaine de la prévention mais de son côté, et l'objectif à l'avenir est de réunir tous les acteurs. La proposition est de créer une commission prévention de l'activité physique. L'idée étant de réunir tous les acteurs territoriaux et acteurs santé sécurité : le PSSM, le service SQVS, le GFDC et la filière AP.

Dans la composition, sont également prévu des acteurs SPV ; car plusieurs actions sont proposées sur le développement des séances d'activité physique au sein des casernes de SPV. C'est aussi une demande faite auprès des compagnies de mettre en place du matériel et de développer ces séances. Pour cela, il faut aussi des encadrants. A l'avenir, il faudrait des référents au même titre que dans les centres mixtes ; il y aurait un EAP par secteur dans un premier temps, référent sur le centre de secours SPV et il pourrait intégrer des commissions par la suite pour faire remonter toutes les problématiques de terrain.

Les prochaines étapes :

- La validation de cette politique de prévention auprès du nouveau directeur ainsi qu'au CODIR, Comité départementale (tous les représentants).
- Le budget qui s'organise autour de deux axes : un plan de formation déjà prévu au sein du groupement formation et un plan d'équipement qui s'orienterait vers 45 000€ /an sur 3 ans.

Le règlement des Activités Physiques sera annexé au règlement formation sous forme de trois volets :

- Organisation structurelle.

- Règlementaire : sur le volume horaire des séances, l'organisation en centre, puis des fiches de postes pour déterminer les missions de chaque personnel et chaque responsable.
- Évolution du règlement intérieur au travers des indicateurs de la condition physique comme évoqué précédemment.

Pour conclure, ce travail a été assez constructif, il a permis de développer plusieurs leviers. Un travail conséquent a été réalisé en amont avec Mme Émilie BARRAT sur le sujet, de multiples échanges avec le médecin chef PSSM sur d'autres problématiques notamment sur le volet accompagnement. C'est pour cela que cette politique de prévention doit être incontournable au travers de ces trois acteurs principaux (SSQVS, PSSM, et la filière).

L'objectif est de réévaluer ce plan d'action et de mettre à jour les indicateurs de suivi chaque année, lors d'un CHSCT.

Les deux objectifs de ce plan d'action sont :

- La condition physique opérationnelle des agents
- Le maintien du capital santé de tous les agents du sdis

M. le Lcl Christian RODIER, Chef du PQP, évoque que c'est une présentation condensée d'un travail d'ampleur.

M. le Cdt Benoit ASSELIN, chef du GRLT, souligne que le travail fait est très intéressant pour le GRLT et il a permis de cadrer et harmoniser bien de choses.

Un représentant du personnel fonctionnaire : Nous avons eu récemment l'occasion d'exprimer la nécessité de valoriser les EAP dans le fonctionnement des centres. Je parle pour moi, étant en centre mixte, j'utilise régulièrement le matériel qui a été mis à notre disposition. C'est quelque chose demandé depuis très longtemps. Les choses se sont développées et mises en place.

Aujourd'hui, au centre d'AUBIERE, les EAP sont d'avantage motivés car ils peuvent proposer des séances avec du matériel adapté aux agents. Effectivement, une dynamique est à mettre en place mais je ne doute pas au vue de ce que vous proposez que les choses avancent. A titre professionnel, je suis vraiment satisfait de ce qui se fait et espère un suivi sur les demandes budgétaires et puis en terme de formation pour les personnels c'est important. L'objectif est de nous maintenir en santé le plus longtemps possible.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, évoque que dans le rapport annuel encore cette année, les accidents de sport sont plus bas que les années précédentes. Le contexte sanitaire a nécessité une suspension du sport collectif. Les actions menées commencent à porter leurs fruits, il faudra vérifier que cette tendance persiste. Malgré tout la sinistralité diminue en globalité.

M. le Ltn Olivier SIMON, Bureau Activité Physique et sportive, explique que le sport collectif est un domaine particulier. Il faut arriver à structurer cette organisation et déterminer des règles d'arbitrage pour « limiter la casse ».

Exemple : Sur deux séances d'Activité Physique, la première est vouée au développement de son capital physique et pour se maintenir en condition. La deuxième est une séance sur la cohésion.

Néanmoins, cela ne veut pas dire sans encadrement, il est nécessaire d'arbitrer cette séance : c'est le message qui est communiqué aux EAP au quotidien.

Un représentant du personnel fonctionnaire explique que la partie « salle de sport » mais aussi les équipements ont évolué. Les chaussures sont liés au besoin physiologique des agents mais sur la qualité du matériel de sport (Effets de sport fournis aux agents par le SDIS) l'évolution s'est vue sur les dernières années.

En l'absence d'autres remarques, le plan d'actions est approuvé par le CHSCT à l'unanimité.

Le Ltn Olivier SIMON quitte la réunion après présentation du rapport.

## **Rapport N°4 : Diagnostic Radon sur les structures du Sdis 63 – pour info**

M. le Cdt Benoit ASSELIN, chef du GRLT, explique qu'une présentation a été faite lors du CHSCT du 10 juin 2021 par le Cne GUERIN, présentant la démarche et les risques liés au radon.

Il a été demandé d'arrêter un échéancier afin de valider la continuité de l'action.

Les mesures commenceront en octobre 2022 car ces mesures doivent être faites au moment où les lieux sont le plus clos possible. Le premier séquençage se déroulera d'octobre à décembre 2022, puis le deuxième de janvier à avril 2023. Ces prises de mesures sont réparties sur deux exercices budgétaires. Cela permet avec la disponibilité de la société (société APA avec laquelle nous avons un marché) de placer les différents systèmes de relevés.

Les principaux sites concernés sont les centres mixtes, le site de la direction ainsi que la plateforme logistique,

Puis les 36 CS Volontaire les plus exposés, ayant une forte activité opérationnelle et classés en zone 3.

Pour la seconde phase, de janvier à avril 2023, 61 CS Volontaire classés en zone 3 sont concernés.

Le montant global estimé de l'opération est de 73 000€.

Ensuite, il faudra suivre les opérations avérées nécessaires permettant de lever ce risque s'il est relevé durant les phases de mesure ; comme mettre en place des systèmes de ventilation, interdire des lieux ?

Cela se fera en fonction des préconisations et mesures correctives éventuelles.

Pour l'instant, nous sommes dans la phase de diagnostic.

La liste des sites est présentée en annexe

Ce gaz à tendance à être présent dans les sous-sol donc les locaux du CTA-CODIS qui se trouvent en étage ne sont pas concernés.

## **Rapport N°5 : Révision du règlement habillement - pour avis**

M. le Cdt Benoit ASSELIN, chef du GRLT, explique que ce document passe par différentes commissions, il a été présenté au CT et CCDSPV récemment. Le règlement habillement nécessite une mise à jour perpétuelle afin de prendre

en compte les évolutions techniques et organisationnelles du SDIS 63, puis la réorganisation, les retours et demandes de la direction ou du terrain.

Les propositions ont été collectées par le GRLT puis envoyées pour avis au groupe technique d'évaluation habillement (personnels du GRLT, GFDC, PSSM, GGS, responsables de l'habillement et des officiers techniques des GT, conseillers techniques des équipes spécialisées, CHSCT, membres du CCDSPV, CT et de l'UDSP 63).

Tous les retours vont être présentés à la direction pour arbitrage.

Les principales évolutions :

- **Dotations pour une double affectation ou une affectation secondaire** : complément après s'être assuré de l'implication du SPV sollicitant un double équipement ;  
C'est un enjeu car cela à une incidence financière très forte (l'équipement est de 1500 €).  
Le GRLT ne pouvait pas se permettre, sauf à doter encore plus les enveloppes budgétaires qui sont de plus en plus conséquentes, de double équiper tous les sapeurs-pompiers volontaires.  
Pour solliciter un double équipement pour son activité de sapeurs-pompiers sur deux centres de secours, il est prévu une année probatoire pour s'assurer d'un volume horaire compatible et cohérent.
- **EPI en prêt dans le cadre de la toxicité des fumées** : chapitre dédié à la mise en place de ces équipements avec des règles de lavage et rappels de bon sens.
- **Lavage des effets vestimentaires** : rappels et compléments suite à la mise à disposition de machines à laver et sèche-linges dans tous les CIS équipés de VSAV ; lavage annuel suivi par les agents et le service.
- **Port des grades et des écussons** : complément nécessaire afin de garder une conformité vis-à-vis du CDSP.
- **Mises à jour des dotations** des SPP, SPV (notamment sur pantalon en individuel, coque et coupe-vent, ainsi qu'une dotation complémentaire pour les SPV fortement sollicités), SSSM, PATS, équipes spécialisées.

Le point particulier à aborder est la dotation collective. Grâce aux dotations budgétaires qui vont être faites, tous les sapeurs-pompiers volontaires vont être dotés d'équipements modernes en termes de tenues de feu et de surpantalons individuels ; c'est une chose récurrente depuis un moment notamment le surpantalon en terme d'hygiène car certains partageaient des habillements, cela n'était pas forcément approprié au contexte (COVID).

Un point compliqué concernant les parkas haute-visibilité en dotation au niveau de chaque centre de secours qui dispose de VSAV ; celles-ci sont partagées car il n'est pas possible d'en doter tous les sapeurs-pompiers volontaires. Dans le cadre du plan d'investissement 2022, il est prévu de doter l'ensemble des sapeurs-pompiers d'un coupe-vent et d'une coque imperméable.

Un représentant du personnel fonctionnaire se questionne « la coque est-elle rigide ? »

M. le Cdt Benoit ASSELIN, chef du GRLT, répond que non.

Un représentant du personnel fonctionnaire demande si cela concerne tous les agents (Sapeurs-Pompiers Professionnel et Volontaire) ?

M. le Cdt Benoit ASSELIN, chef du GRLT, répond que c'est en cours pour les Sapeurs-Pompiers professionnel, la dotation est quasiment terminée. Dans ce cadre, le parka haute-visibilité n'offre plus d'intérêt, le coupe-vent et/ou la coque imperméable avec le chasuble haute visibilité offrant le même niveau de sécurité et confort, avec une hygiène améliorée. Aussi les parkas haute-visibilité pourront être retirées dès que l'ensemble des agents d'un CIS est équipé.

Selon les conditions climatiques les Sapeurs-Pompiers :

Par temps chaud : s'équipent du polo manches courte et du chasuble haute visibilité.

Par temps froid : mettent le chasuble haute visibilité par-dessus puis en intempérie rajoutent la coque imperméable.

Cela permettra d'éviter la dotation collective de ces parkas haute visibilité qui sont compliquées d'entretien et peu confortables : Il est demandé de supprimer à terme ces équipements collectifs de parkas à haute visibilité.

Un représentant du personnel fonctionnaire se questionne sur la fiche A3 – règles du SDIS 63, cas particulier de la canicule. Dans une phrase est marqué « En situation de forte chaleur (considérée comme avéré lorsque la température atteint localement les 27° sur une période suffisamment longue pour entraîner des incidences sur les conditions de travail) » qu'est ce qu'ils entendent par « suffisamment longue » ?

M. le Lcl Christian RODIER, Chef du PQP, explique que c'est le préfet qui fige le cadre dans lequel on se situe en canicule.

Un représentant du personnel fonctionnaire répond qu'une note de service à été éditée en juin 2019 sur ce sujet après validation en CHSCT et diffusée aux chefs de centre. (Décision prise après notre présentation du règlement sur les EPI de la DGSCGC, qui préconise ces mesures pour préserver les agents sur une garde de 24h en mettant en avant la couleur bleu marine de nos tenues). Elle notifie qu'à partir de 27°, les officiers ou officiers de garde n'ont plus besoin d'attendre la décision du chef de centre mais doivent la faire appliquer pour préserver leurs personnels et éviter les accidents.

Un représentant du personnel fonctionnaire répète sa question : qu'est ce qu'ils entendent par « suffisamment longue » ? Est-ce défini ?

M. le Lcl Christian RODIER, Chef du PQP, répond qu'à l'origine une phase de canicule est définie par 3 jours durant de température supérieur à 27° le jour et température nocturne supérieure à 19.

Par corrélation, le choix a été fait de partir sur cette température de 27° dans la note qu'a stipulé M. Stéphane NAËL avec une période assez longue qui n'est pas figé aux 3 jours pour être plus réactif et avoir plus de mansuétude.

M. le Lcl Christian RODIER, Chef du PQP, explique que c'est un contexte très figé, la note est plus large et concerne les périodes chaudes en général.

Un représentant du personnel fonctionnaire rajoute que la note de service est applicable sans interprétation.

Un représentant du personnel fonctionnaire se questionne sur un deuxième point : Fiche B1 – concernant la mise à jour liée aux fermetures des magasins des groupements territoriaux, y-a-t'il des horaires d'ouverture pour la plateforme Logistique ?

M. le Cdt Benoit ASSELIN, chef du GRLT, répond que les agents sont accueillis de 08h00 à 16h30 à la plateforme. Une réflexion est en cours avec le CCDSPV pour savoir quand et comment accueillir les sapeurs-pompiers volontaires dans le cadre du recrutement. Cela fera l'objet d'une note de service complémentaire. Les horaires seront élargis selon les besoins y compris les week end.

M. le Lcl Christian RODIER, Chef du PQP, précise qu'une expérimentation avait été menée pour fournir aux SPV les habillements avant les ICP, mais certains ne se présentaient pas. La deuxième expérimentation était de les doter après les ICP, la par contre certains s'arrêtaient aussi. Aujourd'hui, le choix est de les habiller quand tout est passé, visite médicale... Ils s'adressent seulement alors au magasin central. Le Cdt ASSELIN et son équipe sont en train de travailler sur la question.

Un représentant du personnel fonctionnaire s'interroge pour ses collègues de la plateforme qui devront peut-être ouvrir le magasin à un autre moment que les horaires classiques, le samedi matin ? Elle demande s'il y a possibilité d'envoyer les tenues dans les centres.

M. le Cdt Benoit ASSELIN, chef du GRLT, répond que ce sera en heures supplémentaires, qu'ils récupéreront. Il est très compliqué d'expédier les tenues (taille, marque, ...).

M. le Lcl Christian RODIER, Chef du PQP, évoque que l'avantage de venir à la plateforme est que toutes les tenues sont présentes.

M. le Cdt Benoit ASSELIN, chef du GRLT, rappelle qu'il y a différentes marques de vêtements et qu'il faut faire des essais. Cela est plus pratique d'être sur place.

Un représentant du personnel fonctionnaire propose que sachant que les recrues volontaires sont une majorité jeune, pourquoi pas bloquer une semaine de vacances scolaires pour les habiller ?

M. le Lcl Christian RODIER, Chef du PQP, répond qu'effectivement c'est une population jeune qui vient régulièrement à Clermont. Les jeunes des communes excentrées prennent rendez-vous. Il va être essayé de rentrer dans des horaires adaptés, mais nécessité à ouvrir plus largement le service.

M. le Cdt Benoit ASSELIN, chef du GRLT, confirme que c'est sur rendez-vous, y compris sur les vacances scolaires.

Un représentant du personnel fonctionnaire évoque certaines dotations faite via les amicales pro ou volontaires. Plus spécifiquement les tee-shirts techniques pour l'incendie, comme ceux de la BSPP, qui sont NF et certifiés par la sécurité civile ce qui est une obligation dans la NIT. Les agents se sont dotés de ces t-shirts peuvent continuer à les utiliser dans le cadre pro?

Explication au représentants de l'établissement : nous parlons d'une qualité de tee-shirt qui facilitent l'évacuation de la transpiration lors d'un sinistre incendie permettant de sécher plus rapidement, équipements très honorés qui ne sont pas fournis par le service. Peut-être dans l'avenir ?

M. le Cdt Benoit ASSELIN, chef du GRLT, rappelle qu'il est spécifié dans le règlement que tous les équipements non fournis par le service ne sont pas autorisés. Maintenant chacun est responsable, nous n'allons pas vérifier ce que les agents portent.

M. le Lcl Christian RODIER, Chef du PQP, précise au secrétaire du CHSCT : vous qui êtes très proche du code du travail et vous savez que l'établissement n'a pas à formuler un droit pour passer outre le RI.

M. Stéphane NAËL, secrétaire du CHSCT, c'est une question et vous avez répondu.

M. le Cdt Benoit ASSELIN, chef du GRLT, rajoute qu'ils ne se mettent pas en danger mais par défaut, ils ne prennent pas la responsabilité des achats personnels.

Un représentant du personnel fonctionnaire se questionne à propos des dotations spécifiques pour les PATS ; est-il prévu des chaussons pour les SHR ? (Basket noir)

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, répond que cela a été présenté en CHSCT. Ce sont les « chaussons SN ».

M. le Lcl Christian RODIER, Chef du PQP, explique que ces chaussons seront plus adaptés que les rangers ou les chaussures basses.

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

## **Question diverse : les moyens de lavage et nettoyage de matériel autre que les tenues de**

### **feu**

Mme Maguy LAGARDE quitte la réunion.

M. le Cdt Benoit ASSELIN, chef du GRLT, expose deux questions :

#### **Mesures pour procéder à la décontamination des matériels**

- Cas des dossards ARI, des lances ou tout autre matériel utilisés lors de l'extinction
- Demande d'engagement d'un CID pour permettre une mise à l'abri du personnel pour se déshabiller à l'abri et au chaud, se décontaminer et se rhabiller.

### **Retours :**

Le COS a la possibilité de demander un CID pour réaliser une mise à l'abri du personnel. (À valider par le POS)  
Cela sera traité sur place, selon le bon sens.

Concernant la décontamination du matériel :

### **Sur le terrain :**

Des fiches procédures avec des kits de décontamination ont été distribués à l'ensemble des CIS début 2020. La mise en œuvre ne semble pas poser de problèmes particuliers (sauf aléas climatiques compliquant l'exécution en cas d'impossibilité de mise à l'abri).

Une réflexion sera ouverte pour équiper les nouveaux engins de dispositifs spécifiques adaptés au nettoyage des matériels. Un aménagement est à l'étude : petit compartiment dédié spécifiquement au matériel de décontamination (soufflette).

### **Dans les CIS :**

Ces mêmes fiches fournissent des éléments de réponses. Les précisions ci-dessous sont apportées :

- Le nettoyage des dossards ARI doit se faire sous pression, et donc avec une bouteille d'air comprimé ouverte et montée sur le dossard pour éviter que de l'eau ne rentre dans les circuits (la mise en place de bouchons obturateurs est inadaptée)
- La notice « constructeur » des dossards ARI recommande à minima un lavage annuel de ces équipements. Le point précédent est à respecter.

*Au cours de l'année 2022, le SDIS va équiper à titre expérimental le bureau EPI d'une machine à laver les dossards en complément du procédé manuel. En fonction de la pertinence, une extension serait envisageable dans des CIS.*

- Les produits mis à disposition (Anios) pour l'entretien des masques ARI ont été validés pour la désinfection par la PUI du SDIS63. Il convient de respecter le temps de trempage et le rinçage abondant à l'eau pour ne pas rendre les parties caoutchouc (notamment le demi-masque) grasses et collantes (utilisation en spray prohibé).

Un représentant du personnel fonctionnaire évoque le sujet sur la mise en place du protocole pour la toxicité des fumées, sujet sur lequel nous revenons depuis des années. Prenons l'exemple de la Banque de France, gros sinistre et pas de sas de décontamination pour décontaminer les personnels mis en place par la hiérarchie. Lié aux recommandations présentées au sein du CHSCT et validé par le Président. Et ensuite les personnels ont été ramenés à leurs centres de secours en VTP en tenue de feu complète, souillée par les fumées et les solvants liés à ce sinistre. Sur les gros déploiements, ce n'est toujours pas appliqué. Des problématiques, qui n'est pas au niveau des chefs d'agrés, mais bien sur la chaîne de commandement qui ne veille pas à faire mettre en place, à minima, un sas pour la santé des personnels alors que c'est une obligation.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, rajoute qu'un accident de service a eu lieu avec une intoxication au monoxyde de carbone cela à cause du non port de l'ARI sur une phase de reconnaissance. Une enquête a donc été demandée lors de l'échange avec le chef d'agrés. Il s'avère que les pompiers ont des habitudes, et malgré les protocoles, malgré la sensibilisation aux risques, on est loin d'une mise en œuvre effective et d'une prise de conscience. Comme beaucoup de risques, ce n'est pas un risque palpable dont les conséquences sont immédiates mais ils entraînent des maladies professionnelles, il y a une négligence des risques.

Il faut œuvrer pour faire prendre conscience de cela, d'où la demande d'enquête afin que la victime de cet accident se rende compte que l'intoxication aurait pu être beaucoup plus grave et que son accident est lié à un non-respect des procédures.

Un représentant du personnel fonctionnaire évoque un dernier point concernant l'utilisation du spray anios, normalement à ne pas utiliser. On fait mettre des gants pour l'appliquer mais le masque est mis ensuite sur le visage donc ce n'est pas bon, soucieux à régler à ce niveau-là (nettoyage et désinfection des masques).

M. le Cdt Benoit ASSELIN, chef du GRLT, demande si cela a été rappelé aux formateurs caissons ?

Un représentant du personnel fonctionnaire affirme qu'il faut respecter la dilution.

Un représentant du personnel fonctionnaire parle du spray et non de la dilution. Le savon est dilué pour la phase de trempage mais pour la désinfection c'est le spray qui est utilisé. Produit pour lequel nous avons émis une opposition, mais au dire des intervenants, MSA validé cette pratique. Donc il nous était indiqué qu'il fallait l'appliquer, l'essuyer mais pas de le rincer ?

Un représentant du personnel fonctionnaire rappelle le mode de dilution : un sachet pour 8L d'eau et que certaines dosettes sont prévues à cet effet.

Un représentant du personnel fonctionnaire, évoque une problématique : un seau par masque donc 6 dosettes par fourgon.

Un représentant du personnel fonctionnaire répond que pas forcément, il faut faire tremper les masques dans un bac.

Un représentant du personnel fonctionnaire répond qu'il s'agit du protocole que nous avons...

Un représentant du personnel fonctionnaire évoque que le protocole n'est pas respecté en centre de secours aujourd'hui ; d'après lui le trempage n'est jamais effectué. Le matériel est nettoyé à la lingette dans les seaux, il n'y a pas de protocole de trempage car ils ne disposent pas de grand bac nécessaire à cette phase.

Un représentant du personnel fonctionnaire : « Que le bureau EPI soit équipé d'une machine de lavage et désinfection est une très bonne chose pour prendre en charge les équipements souillés. On avance, doucement mais on avance. »

M. le Lcl Christian RODIER, Chef du PQP, rajoute en complément : « pour répondre à votre remarque, M. NAËL, concernant la Banque de France, je pense que c'est un oubli regrettable au regard de l'intervention. La chaîne de commandement était dense sur l'intervention et personne n'y a pensé. Comme l'a souligné Mme BARRAT, il faut reprendre notre aculturation sur ce sujet. On peut effectivement, sur place, demander un CID pour se mettre au chaud et se changer. Nous l'avons évoqué lors de la préparation de ce CHSCT, cela reste soumis à l'aléa des disponibilités en journée. Nous n'allons pas supprimer un VSAV pour mettre des gens au chaud. »

Un représentant du personnel fonctionnaire explique qu'elle avait mis en place des « poissonnières anios » avec un système de passoir et avec un robinet. Souvent le problème était que les agents cassaient les robinets mais cela pourrait être une solution pour faire tremper les masques ARI ?

Un représentant du personnel fonctionnaire répond : « il faut que ce soit destiné au point de lavage désigné dans chaque centre de secours. »

Un représentant du personnel fonctionnaire : « il faut trouver une solution pour identifier le matériel destiné à l'entretien des ARI et ne pas avoir la même éponge »

Un représentant du personnel fonctionnaire souligne qu'il y a aussi de la mauvaise volonté de la part des agents.

Un représentant du personnel fonctionnaire on peut essayer ces caisses, ce serait une bonne chose.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, revient sur une solution qu'a évoqué le Cdt ASSELIN concernant les soufflettes dans les véhicules. Elle recommande d'être attentif à ne pas créer de nouveaux risques car elles entraînent des niveaux de nuisances sonores très importants pouvant entraîner des lésions auditives. Le problème des soufflettes est qu'il va falloir porter des protections auditives et respiratoires efficaces.

Un représentant du personnel fonctionnaire : en exemple dans le protocole du SDIS 59, justement le conducteur porte un masque FFP3, des lunettes pour se protéger. Les binômes sont toujours capelés qui se présentent à lui pour la décontamination. Donc protection des voies aériennes et protection des oreilles par le casque. Il s'agit bien de souffler dans un premier temps les particules dans un sas de décontamination et ensuite au moyen d'un tuyau muni d'une brosse reliée à la tonne de faire le nettoyage prévu au protocole des phases 1 et 2. (Soufflette relié au système d'air du PL et brosse à la pompe)

Il s'agit d'un tiroir de l'engin dédié aux risques toxicités facilitant la mise en place. L'équipementier c'est GALIN, j'ai reçu le dossier de mes collègues du SDIS 59 et je le ferai passer au CDT Benoit ASSELIN pour qu'il puisse avec la Présidence regarder afin d'envisager d'équiper dans l'avenir nos FPT comme cela.

Un représentant du personnel fonctionnaire évoque qu'il a été relevé des problématiques par rapport aux masques :

Sur le temps de lavage/trempage, les engins restent indisponibles car il n'y a pas de masque de rechange.

Quelle est la procédure de lavage des filets ? Doit-on les démonter systématiquement ? Il faudrait être contrôleur EPI pour les remettre correctement afin d'être certain de la sécurité du masque. Il demande ce qui est mis en place pour les masques filets, est-ce qu'il est possible de les enlever pour les passer en machine ?

M. le Cdt Benoit ASSELIN, chef du GRLT, répond que oui, les masques doivent être démontés pour le passage en machine.

Un représentant du personnel fonctionnaire se questionne : « si le filet est mal remonté sur le masque ARI cela entrave la sécurité de l'agent ? Est-il prévu un stock tampon de filet ?

M. le Cdt Benoit ASSELIN, chef du GRLT, répond qu'il n'y a pas le choix, il faut bien les démonter pour les passer en machine. Une réflexion est en cours dans le cadre du dossier air respirable avec peut-être une augmentation des dotations.

## **Rapport 6 : Tableau de suivi des décisions**

Un représentant du personnel fonctionnaire remercie les personnes qui ont pris le temps de remplir les tableaux, ce qui était demandé depuis un certain temps au sein du CHSCT, pour avoir un suivi des actions engagées suite aux décisions prises en réunions.

Le seul bémol est qu'un certain nombre de notes de service sont indiqués en commentaire. Il serait bien de mettre ces notes de service en copie pour les représentants et principalement pour ceux qui ne sont pas du SDIS.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, indique que les notes de service sont envoyées à « SDIS63 ». Celles-ci seront communiquées au Docteur BARGE si elle le souhaite.

Un représentant du personnel fonctionnaire ajoute qu'il est important que l'ensemble des notes de services soient jointes. Il soumet l'idée aux représentants du CHSCT, ainsi qu'à la Direction du SDIS. Cela évitera de les rechercher

M. le Lcl Christian RODIER, Chef du PQP, une remarque sur les dates prévisionnelles, il fait remarquer à Un représentant du personnel fonctionnaire que les dates prévisionnelles sont données par l'établissement et non par le secrétaire du CHSCT.

Un représentant du personnel fonctionnaire évoque que cela est volontaire, histoire de piquer et de stimuler pour obtenir des réponses.

M. le Lcl Christian RODIER, Chef du PQP, répond que la prochaine fois, vous promettez de mettre le responsable. Il appartient à madame la présidente et à la direction de choisir les échéances et les pilotes des actions.

Un représentant du personnel fonctionnaire répond : « exactement puisque cette provocation a fonctionné ».

M. le Lcl Christian RODIER, Chef du PQP, précise à propos des notes qu'un infonet est en création et permettra l'accessibilité aux notes des services sur le Web en intranet.

Un représentant du personnel fonctionnaire demande si l'historique des notes sera disponible ?

M. le Lcl Christian RODIER, Chef du PQP, répond qu'ils vont essayer de remettre les anciennes notes, celles qui sont en court de validité. Ensuite, chaque service devra alimenter le site.

Un représentant du personnel fonctionnaire explique qu'au service RH, un dossier est créé où sont gardés les notes de service.

M. le Lcl Christian RODIER, Chef du PQP, « comme disait M. NAËL Stéphane, secrétaire du CHSCT, il y a tellement de notes, le but est de les archiver quelque part pour pouvoir accéder à ces notes sur l'infonet. »

Un représentant du personnel fonctionnaire affirme que cela serait un progrès pour l'ensemble des agents.

Un représentant du personnel fonctionnaire précise qu'une note de service existe expliquant que toutes les notes de service devaient passer par la DAF et ce service doit les mettre en ligne, les archiver et alimenter le dossier.

## **Rapport 7 : Rapport annuel santé sécurité et conditions de travail**

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, présente ce rapport, concernant les statistiques de 2021. Pour rappel, le taux de fréquence est le nombre d'accidents de service par le nombre total d'heures travaillées au sein de la structure ; le taux de gravité est le nombre de jours d'arrêt toujours sur le même taux d'heures travaillées.

Au niveau des taux de fréquence, il est constaté une diminution par rapport aux nombres d'heures travaillés et au nombre d'agents : il y a moins d'accident. En revanche, il y a une stabilité du taux de gravité. Globalement, si nous avons moins d'accident, ceux-ci entraînent un arrêt de travail plus long donc potentiellement plus grave.

En page 2 du rapport est présenté, un bilan sur les cinq dernières années au niveau de l'accidentologie.

En 2021, on compte 129 accidents du travail dont 55 sans arrêt de travail, puis six accidents entraînant un arrêt supérieur à 90 jours ; Cela représente 2590 jours d'arrêt. Sans oublier les reliquats c'est-à-dire les accidents qui ont eu lieu en 2020 ou antérieurement, dont l'arrêt se poursuit sur l'année 2021 ; on atteint 3430 jours d'arrêts.

Nous avons eu quatre accidents de trajet entraînant 49 jours d'arrêt. Ce qui donne un total de 133 accident de service.

En 2021, il n'y a aucune maladie professionnelle ou à caractère professionnel ou contractée en service reconnue.

En page 3 du rapport, la répartition des accidents du travail en fonction du statut :

Pour les sapeurs-pompiers professionnels, 55 accidents correspondant à 1048 jours d'arrêt de travail.

Pour les personnels administratifs 13 accidents correspondant à 134 jours d'arrêt de travail.

Ce qui confirme la tendance du taux de fréquence et du taux de gravité notamment pour les Sapeurs-Pompiers professionnels, nous avons une diminution du nombre d'accident mais par contre une augmentation des jours d'arrêts de travail.

La répartition des accidents en fonction de l'activité de travail :

Opérationnelle : 43 accidents

Sport : 27 accidents

Circulation : 4 accidents

Formation-Manœuvre : 28 accidents

Autres (casernement,) : 27 accidents

Deux accidents graves ont fait l'objet d'une enquête CHSCT/ CCDSPV puis d'un PIAS auprès de la DGSCGC.

Un accident qui s'est produit le 29/05/2021 lors d'une manœuvre, a entraîné un arrêt de 89 jours suite à une chute de 6m. Un second accident le 16/07/2021 lors du trajet domicile-caserne d'une jeune SPV lors d'un départ en intervention, a entraîné 169 jours d'arrêt en 2021.

Les accidents dits « opérationnels » représentent 1/3 des accidents en 2021 et presque 50% des jours d'arrêt.

55% des accidents ont entraîné un arrêt de travail avec une moyenne de 52 jours. La source principale d'accident est la manutention ou les postures contraignantes représentant 35% des accidents et 2/3 des jours d'arrêt liés à l'opérationnel.

En 2019, nous avons formé des formateurs PRAP 2S (prévention des risques lié aux activités physiques)

Dans le processus de la formation PRAP, jusqu'en 2019 la structure était habilitée pour IBC (Industrie Bâtiment Commerce) pour la manutention de charge inerte.

Depuis 2020, nous avons eu l'habilitation INRS, et maintenant il est dispensé des formations PRAP 2S (Sanitaire et Sociale) où l'on traite la manutention de charge inerte mais aussi la manutention de personnes à mobilité réduite et notamment de victime.

C'est un des axes d'amélioration. A terme, quand nous aurons formé un certain nombre de personne, une diminution des accidents lié à une manutention devrait être constaté. C'est un des axes de prévention.

Quand nous avons des accidents de « brancardage » ou de « manutention » maintenant il est proposé à l'agent accidenté de suivre la formation PRAP 2S. Pour l'instant, la dynamique n'est pas de l'imposer.

En page 4 du rapport est présenté, la répartition des accidents selon le siège des lésions. Comme évoqué en amont lors de la présentation du plan d'action des APS, les membres inférieurs sont les plus touchés notamment en nombre d'accident mais aussi en nombre de jours d'arrêts. D'où le travail fait avec les EAP sur la proprioception et la dynamique de retour d'accompagnement mise en place suite à un accident de sapeur-pompier.

Un représentant du personnel fonctionnaire demande s'il est possible d'avoir des nouvelles des sapeurs-pompiers victimes des deux accidents graves ?

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, répond que c'est possible. Le jeune SPV tombé du toit va plutôt bien compte tenu de la gravité de son accident. Apparemment, il pensait pouvoir reprendre rapidement son activité opérationnelle. Elle n'a pas eu confirmation.

Un représentant du personnel fonctionnaire répond que c'est encore compliqué pour le jeune homme physiquement, même si sa récupération est plutôt bon signe mais de là à retrouver sa condition avant l'accident.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, reprend que pour la jeune SPV qui a eu l'accident de voiture, elle est qualifiée par la médecine de « miraculée ». Là aussi, compte tenu de la gravité de l'accident, il lui reste peu de séquelles.

Un représentant du personnel fonctionnaire se questionne : « A-t-elle retrouvée toutes ses capacités ? »

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, répond que non, elle est rentrée à son domicile, n'a pas d'handicap particulier, elle pense pouvoir reprendre ses études ainsi que son activité de sapeur-pompier volontaire quand ce sera le moment. Nous avons eu de la chance sur ces deux événements.

En page 6 du rapport est présenté, le bilan des actions santé sécurité réalisées en 2021 :

- Nombre de réunions du CHSCT propre dans l'année :	4
- Analyse AT/ MP au niveau du CHSCT propre :	1
- Analyse AT/ MP au niveau CCDSPV propre :	1
- Nombre d'assistants de prévention au 31/12	31
- Nombre de conseillers de prévention au 31/12	2
- Nombre d'assistants de prévention ayant suivi la formation préalable dans l'année	14

A cause des répartitions et avec les nouvelles compagnies, il a fallu renforcer les équipes d'assistant de prévention ; Le déploiement du document unique en cours est chronophage et il manquait des assistants de prévention pour nous seconder sur le terrain.

- Nombre d'assistants de prévention ayant suivi la formation continue dans l'année	16
- Existence du document unique d'évaluation des risques professionnels	OUI
- Mise à jour du document unique dans l'année	OUI
- Existence d'un programme annuel de prévention	OUI
- Désignation d'un ACFI (Via la convention santé-sécurité avec le CDG FPT)	OUI
- Nombre de visite de l'ACFI dans l'année Le contexte sanitaire a empêché la réalisation de visite	0
- Nombre d'acteurs PRAP 2S formés en 2021 Chaque année, cette évolution sera notée dans le bilan car c'est un indicateur important. (Cf. baisse de l'accidentologie de manutention)	19

#### Données des risques psychosociaux

Il est constaté une augmentation du nombre de jours d'arrêt en maladie ordinaire 2021 (+ 9.4% par rapport à 2020 et +28% par rapport à 2019) celle-ci est vraisemblablement, en partie, due à la crise sanitaire covid-19.

Il est compliqué de distinguer ceux liés aux risques psychosociaux, donc difficile d'en tirer des conclusions. Il faudra voir sur les années à venir si la tendance augmente ou diminue. La maladie ordinaire est un des quatre indicateurs des RPS ; lorsque les agents sont mal au travail, ils auront tendance à s'arrêter plus facilement mais il y a aussi les pathologies lourdes et il n'est pas fait de distinction dans les chiffres.

Dix visites auprès du médecin de prévention des PATS à la demande de l'agent ont été réalisées.

Comme tous les ans, pour les SPP et SPV, nous n'avons pas d'indicateur puisque le PSSM est en difficulté pour donner cette information.

Neuf agents ont été pris en charge par la psychologue du Centre de Gestion dont 6 PATS et 3 SPP ce qui représente 16 entretiens et 490€ (facturation pour les SPP).

La psychologue du Centre de Gestion a mené un entretien collectif pour un service de 4 agents (PATS)

Un représentant du personnel fonctionnaire demande la différence par rapport à l'année précédente ?

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, répond que cela ne serait pas significatif car l'année précédente, il y avait la cellule QVS en interne (dissoute début 2021).

### **Rapport 8 : Bilan annuel de la médecine professionnelle et préventive PATS – pour info**

Mme. le docteur Sylvie BARGE, médecin de prévention du CDG, fait une synthèse du rapport

L'effectif en 2021 est de 150 PATS.

Nombre d'agents vus en visite médicale : 94 / 76\*

Nombre d'agents vus en entretien infirmier : 20 / 34\*

Entretiens téléphoniques infirmiers : 22 / 9 \*

Elle précise que les chiffres suivi d'un Astérix « \* » sont les chiffres de l'année précédente.

Au total 136 effectifs ont été suivis au sein de la médecine préventive du centre de gestion en 2021.

#### Examens cliniques effectués :

Examens médicaux périodiques : 30/ 47\*

Visites médicales périodiques non SMR : 13 / 34\*

Visites médicales périodiques SMR : 17 / 13\*

Examens médicaux non périodiques : 64 / 34\*

Visites d'embauche: 2 / 1\*

Visites de reprise : 27 / 12\* (ce chiffre est important car nous étions en période Covid donc reprise après vulnérabilité)

Visites occasionnelles : 35 / 14\*

Visite à la demande de la COLLECTIVITE : 10 / 8\*

Visite à la demande de l'AGENT : 6 / 4\*

Visite à la demande du MEDECIN de prévention : 17 / 1\*

Visite suite à entretien infirmier (12 semaines max) : 2 / 1\*

Visites médicales non effectués suite à une absence non excusée : 4/0\*

#### Conclusions des examens cliniques et complémentaires

Suite aux visites médicales, 94 avis ont été donné :

- 57 avis favorables (60%) c'est-à-dire que l'état de santé de l'agent est compatible avec le poste occupé.
- 11 avis favorables avec restriction (11%) sur les conditions d'exercice au poste
- 12 avis favorables avec aménagement (13%) : aménagement en lien avec un temps partiel thérapeutique en général
- 11 avis défavorables temporaires au poste (11%)
- 2 avis défavorables définitifs au poste

- 13 accidents de travail à déclarer au médecin de prévention en 2021

Mme. le docteur Sylvie BARGE, médecin de prévention du CDG, demande s'il y a des questions.

Un représentant du personnel fonctionnaire se questionne : « Suite aux visites, de votre point de vue, que pensez-vous de la santé des agents au SDIS ? Sans trahir le secret professionnel, quel est votre ressenti ? ».

Mme. le docteur Sylvie BARGE, médecin de prévention du CDG, répond que celle-ci est stable de son point de vue. Elle n'a pas l'impression d'une aggravation ni d'une amélioration. Des personnes vieillissent, d'autres développent des pathologies.

Un représentant du personnel fonctionnaire demande ce qu'il se passe pour les agents en avis défavorable. Elle s'étonne du chiffre de 60% d'avis favorable suite à la visite, cela signifie que 40% des agents ne sont pas compatibles à leur poste.

Mme. le docteur Sylvie BARGE, médecin de prévention du CDG, explique que dans le 11% d'avis défavorables temporaires soit les personnes sont encore en soins et reprendront avec un avis favorable au poste, soit une décision de mise en congé longue maladie ou congé longue durée ou un avis d'inaptitude sera pris.

Un représentant du personnel fonctionnaire se demande qui sont les huit agents soumis aux risques liés au solvant ?

Mme. le docteur Sylvie BARGE, médecin de prévention du CDG, répond que ce sont les personnels de l'atelier mécanique qui sont soumis aux risques liés au solvant.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, rajoute qu'effectivement les agents de l'atelier mécanique sont soumis à ce risque mais M. Alain BONFILS au GRLT l'est aussi.

### **Rapport 9 : Bilan annuel du Pôle Santé et Secours Médical – pour info**

#### **Reporté en raison de l'absence de médecin du sdis.**

M. le Lcl Christian RODIER, Chef du PQP, explique que sans la présence du Médecin-chef Thierry TAILLANDIER ou d'un médecin du SDIS, il ne pourra être répondu aux éventuelles questions.

Un représentant du personnel fonctionnaire a exprimé en début de séance qu'il était regrettable qu'il n'y ait pas de médecin pour présenter le dossier.

Il revient sur le fait que dans le tableau du rapport Bilan annuel PSSM, on insérait les SPV et les SPP et que pour avoir une véritable lecture de ce qui se passe dans l'établissement pour les personnels fonctionnaires, il faut séparer ces deux catégories d'agents.

D'autres part, contrairement à Mme. le docteur Sylvie BARGE qui a listé les différents risques pour les PATS, pour les sapeurs-pompiers professionnels nous n'avons pas ce listing. Les risques qui sont inhérents à notre métier.

On lui a posé une question sur le règlement intérieur lors de sa modification, avec Mme POCACHARD ils ont essayé de recadrer les missions du CHSCT par rapport aux conditions de travail et effectivement à la relecture des textes législatifs la partie concernant les médecins de prévention a permis de recentrer les choses. S'adressant à Mme. le docteur Sylvie BARGE, il lui demande si cela fait bien partie du travail des médecins de prévention.

Mme. le docteur Sylvie BARGE, acquiesce.

Un représentant du personnel fonctionnaire indique que le médecin responsable du service prévention, Mme la Capitaine Aline GUTTMAN qui est présente au sein du PSSM doit remplir ce rôle. Sans vouloir rentrer dans des débats syndicalistes, loin de là, il est intéressant en se penchant sur le code du travail, la circulaire de 2012 et le décret définissant le CHSCT, de s'apercevoir que dans les missions des médecins de prévention, lors du bilan annuel, il doit apparaître un certain nombre de facteurs de risques professionnels qui doivent être listés, comme par exemple, le travail de nuit.

Lors du dernier CHSCT, le docteur GUTTMANN a présenté les risques cardio-vasculaires liés à ces spécificités. Par rapport à cela, il dommageable qu'un véritable état des lieux des risques auxquelles les SPP sont confrontés n'existe pas. Même si le travail est effectivement important.

Un représentant du personnel fonctionnaire : les représentants du CHSCT ne disposent pas des documents qui correspondent à leurs attentes et à la réglementation. Il ne s'agit pas d'aborder le temps de travail des SPP mais bien de prendre en considération les conditions particulières de la profession de SPP et d'en tenir compte pour la santé et sécurité du personnel.

M. le Lcl Christian RODIER, Chef du PQP, propose que le rapport soit considéré comme présenté et que dans l'avenir le rapport soit présenté par le médecin de prévention et que ce bilan se limite aux fonctionnaires et permanents de l'établissement.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, explique que des facteurs de pénibilité ont été établis en 2015. En général, les médecins de prévention se basent sur le listing de ces facteurs de pénibilité. Ensuite, ils agrémentent selon les agents qu'ils voient en visite.

Mme. Le docteur Sylvie BARGE, médecin de prévention du CDG, indique que dans le rapport n°8, dans le tableau SMR (surveillance médicale renforcé), se trouve à la fois les risques professionnels et la santé de l'agent. Exemple : une femme enceinte, une personne en invalidité vont être d'avantage surveillées, que les pathologies chroniques sont d'avantage surveillées. Ensuite, dans le tableau « effectif soumis à un risque de maladie professionnelle indemnisable » et le tableau avec un descriptif du poste (exemple : contrainte posturale, risque routier, exposition aux intempéries) décrivent les contraintes physiques sans que cela débouche sur une SMR ou maladie professionnelle indemnisable. Il existe un logiciel permettant de sortir ces chiffres. Il est à remplir en fonction des agents par le médecin de prévention.

Un représentant du personnel fonctionnaire se questionne : « cela est fait pour chaque poste de travail ? »

Mme. Le docteur Sylvie BARGE, médecin de prévention du CDG, répond qu'effectivement pour chaque poste de travail, les expositions professionnelles sont listées.

## **Rapport 10 : Révision du règlement intérieur du CHSCT - pour avis**

Un représentant du personnel fonctionnaire : « Il avait été évoqué un certain nombre de problèmes de communication lors des derniers CHSCT qui se sont déroulés lors des deux dernières en visioconférence suite à la COvid. Les représentants du personnel au CHSCT souhaitaient recadrer les choses, requête validée par Mme. PRUNIER Valérie, présidente du CHSCT, lors de la réunion préparatoire de ce CHSCT. »

M. le Lcl Christian RODIER, Chef du PQP, répond d'une manière générale oui sauf pour la « dimension » de trois semaines qui n'est pas identique aux autres instances, cela pose des difficultés concernant les délais.

Un représentant du personnel fonctionnaire évoque qu'il n'a pas eu le temps de soumettre la question aux autres membres du CHSCT et donc il n'allait pas prendre la décision seul. Concernant la restructuration, l'objectif conjoint avec Mme POCACHARD était de donner une meilleure lisibilité au document, en sachant que l'année prochaine, il sera refait avec les textes qui seront vigoureux.

Un représentant du personnel fonctionnaire demande à M. Stéphane NAEL de préciser ce qui a motivé cela, ce sont les conditions de réglementation lors d'un CHSCT en visioconférence.

M. le Lcl Christian RODIER, Chef du PQP, remercie M. Stéphane NAËL, secrétaire du CHSCT d'avoir prévenu la direction suite au flash Covid du 14/03/2022 qu'il n'y avait plus de jauge dans les salles et que les suppléants pouvaient à nouveau participer. Il remercie Mme Elsa BADON pour son travail efficace. A son avis, les trois semaines vont être problématiques ; si cela est écrit dans le règlement il faudra respecter le délai.

Un représentant du personnel fonctionnaire explique qu'effectivement, il n'avait pas reçu le retour de Mme Émilie BARRAT, évoquant le Décret de 1985 et que sa remarque était judicieuse..

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, rajoute que cela est aussi vrai pour le programme de prévention, c'est-à-dire que la difficulté existe pour Mme Elsa BADON, pour les représentants du personnel et pour les autres services : le délai de trois semaines est contraignant. Mme Elsa BADON « court » après les rapports, les récupère en plusieurs fois et est obligée de faire plusieurs envois. De plus, pour les personnes rédigeant les rapports, cela leur met une pression supplémentaire en plus de l'activité de travail.

Un représentant du personnel fonctionnaire explique qu'afin de faciliter ces échanges, lors de la réunion préparatoire, les représentants du personnel produisent, remis à la présidence et au service SQVS, un ordre du jour indiquant le programme annuel et le plan d'action 2022. Ces sujets ont été exprimés lors de cet entretien.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, répond que ce rapport pourrait être présenté autrement qu'en l'état.

Un représentant du personnel fonctionnaire concernant le plan d'action, le document produit semblait suffisamment clair.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, rajoute que pour le rapport suivant (n°11), il faudrait au moins des échéances et une argumentation.

Un représentant du personnel fonctionnaire répond que pour donner des échéances il faudrait que les travaux du CS GERZAT soient effectués, comme pour le site de CROUËL ainsi que pour les travaux de la PUI. Ainsi ces visites sont assujetties aux travaux qui ne sont pas encore effectués et qu'il semble compliqué de fournir des dates en l'état actuel des choses.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, explique que le délai de trois semaines pour beaucoup de personnes est difficile à tenir. On continuera à demander les rapports à 3 semaines avec toute la difficulté que cela représente pour les services.

M. le Lcl Christian RODIER, Chef du PQP, confirme que le document évoqué par M. Stéphane NAËL, secrétaire du CHSCT, a bien été présenté lors du tour de table pendant la réunion préparatoire et affirme que le règlement intérieur doit faire foi. Mme Elsa BADON fait trois envois car certains rapports lui sont transmis après la date butoir, dont ceux présentés par le secrétaire du CHSCT. En l'état, tout rapport arrivant après la date butoir seront retirés de l'ordre du jour, rapports du secrétaire du CHSCT compris.

Un représentant du personnel fonctionnaire souligne que sa situation est identique à Mme Elsa BADON pour le CCDSPV.

M. le Lcl Christian RODIER, Chef du PQP, s'interroge sur le fait de maintenir les trois semaines de délai et la possibilité de ramener ce délais à deux semaines. La préparation a lieu six semaines avant pour soulever les difficultés et donc il ne reste finalement que 3 semaines aux rédacteurs pour rendre leurs rapports. Il donne l'exemple du PSSM qui avec la situation sanitaire particulière, a peu de temps pour réaliser les tâches supplémentaires concernant les instances. Tous les chefs de service ont des obligations et des priorités.

Un représentant du personnel fonctionnaire indique que l'ensemble des représentant du personnel au CHSCT étant présents cette décision peut être mise au vote et qu'il ne prendra pas cette décision seul.

M. le Lcl Christian RODIER, Chef du PQP, indique qu'il s'agit de réduire le délais d'expédition des rapports de 3 semaines à 15 jours. Article 3 du RI du CHSCT non révisé.

Un représentant du personnel fonctionnaire propose d'envisager au vue de la complexité des dossiers, un avancement de la réunion préparatoire d'une à deux semaines.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, répond que le CHSCT a lieu tous les trois mois. Donc cela implique qu'il faudrait établir l'ordre du jour un mois après s'être vu en CHSCT, cela n'est pas pertinent. Les trois semaines de délai sont pour prendre connaissance des rapports soumis pour avis et pouvoir faire des recherches. Passez à deux semaines amputent- il vraiment de faire des recherches et annotations ?

Il faut trouver un compromis pour que les personnes qui rédigent puissent donner des rapports consistants car si le délai est trop court, le rapport ne sera pas pertinent, le but étant d'améliorer les conditions de travail et d'avancer.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, sait que cela est une réelle difficulté.

Un représentant du personnel fonctionnaire souhaite idéalement que les rapports arrivent imprimés pour ne pas avoir à faire cette tâche de secrétariat.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, répond qu'avant les rapports étaient transmis imprimés sauf que beaucoup ne les emmenaient pas à la réunion et qu'il fallait prévoir à nouveau le même nombre d'exemplaires à la réunion donc les rapports étaient imprimés deux fois, alors que le contexte est au développement durable.

Un représentant du personnel fonctionnaire fait la remarque que les titulaires reçoivent les dossiers version papier pour les autres instances.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, répond que si c'est la demande, ils recevront les rapports en papier.

Un représentant du personnel fonctionnaire répond que ce n'est pas rationnel que chacun imprime les documents dans son coin. Elle demande à recevoir les rapports dans un délai raisonnable mais déjà imprimés.

Un représentant du personnel fonctionnaire indique qu'il manque certainement entre la réunion préparatoire et le CHSCT, une réunion des représentants avec les dossiers afin de les étudier.

Ainsi Il faudrait que les titulaires aient une version papier des rapports soumis pour avis en amont pour satisfaire tout le monde. La réception des documents dans un délais de 12 jours avant le CHSCTserait raisonnable.

Mme Anne-Marie MALTRAIT, si les représentants sont destinataires d'une version papier, il faut seulement ne pas la redistribuer en réunion. C'est une question de bon sens.

M. le Lcl Christian RODIER, Chef du PQP, propose que les rapports soient envoyés imprimés.

En contrepartie, il ne sera plus distribué de livret papier le jour de la réunion, il faudra emmener celui reçu au préalable.

Il évoque le délai de trois semaines et demande au secrétaire s'il n'est pas envisageable de réduire le délai à 2 semaines. Il rappelle que la charge de travail n'est pas négligeable concernant ces rapports à réaliser. Il demande à ce que l'on soit cohérent en respectant les délais même pour Mme Elsa BADON, ce serait plus simple.

Un représentant du personnel fonctionnaire répond que si les documents sont donnés dans les temps, pour elle, personnellement 15 jours sont suffisants.

Un représentant du personnel fonctionnaire demande à l'assemblée si tout le monde est d'accord et à l'unanimité cela est validé pour un délai de 15 jours.

M. le Lcl Christian RODIER, Chef du PQP, exprime sa satisfaction à la réduction du délai et valide l'envoi des rapports imprimés.

Un représentant du personnel fonctionnaire revient sur le rapport n° 10 et demande si pour les réunions à distance, l'établissement est prêt à mettre des moyens en œuvre pour que celles-ci se passent correctement ?

M. le Lcl Christian RODIER, Chef du PQP, répond que cela est noté. Des phases de tests seront nécessaires ainsi que des règles de visioconférence.

Un représentant du personnel fonctionnaire répond que les règles en visioconférence ne sont pas notées. Elle regrette que la caméra filme une vue d'ensemble de la salle. Pour elle, il n'est pas possible de suivre le débat. Elle ne souhaite pas que les réunions soient maintenues dans ces conditions-là. Elle insiste pour savoir si la prochaine fois, ce mode de fonctionnement va changer.

M. le Lcl Christian RODIER, Chef du PQP, répond que non honnêtement, aujourd'hui, nous avons à disposition du matériel permettant d'avoir une vision partagée. En visioconférence, ce n'est pas simple : la prise de parole doit être demandée, les téléphones doivent être muets. Des règles ont été mises en place au fil du temps.

Un représentant du personnel fonctionnaire répond que ces règles ne sont écrites nul part.

M. le Lcl Christian RODIER, Chef du PQP, rappelle que la visioconférence est une pratique pour éviter les déplacements avec d'autres enjeux. Pour l'instant, en terme de technique nous avons ce matériel qui coûte relativement cher.

Un représentant du personnel fonctionnaire rajoute que nous ne sommes pas à l'abri de reprendre les visioconférences. Elle évoque une chose facile à mettre en œuvre : si chacun prend son ordinateur avec sa caméra, tout le monde se verra.

M. le Lcl Christian RODIER, Chef du PQP, répond que ce n'est pas si simple, car suivant la visioconférence, il y a une capacité d'acceptation d'un nombre de personnes autour de la discussion. A partir de 9-10 participants, le système ne fonctionne plus. Il faudrait un logiciel adapté dont nous ne disposons pas. Les mêmes problématiques sont rencontrées par la Direction lors des visios avec la DGSCGC. Il y a de gros progrès à faire au niveau national. De plus il devrait y avoir une sécurité supplémentaire pour protéger ces échanges.

Un représentant du personnel fonctionnaire répond que cela justifie encore plus d'être rigoureux dans la tenue de ces réunions en visioconférence. La dernière fois, cela été compliqué de suivre les débats. Pour la réunion actuelle, Mme Maguy LAGARDE qui était en visioconférence est partie sans prévenir et il n'a pas été noté à quel moment.

M. le Lcl Christian RODIER, Chef du PQP, répond que Mme Elsa BADON a noté lorsque Mme Maguy LAGARDE s'est déconnecté. Le quorum était quand même atteint avec la présence de Mme Annelyse DURON.

Mme Anne-Marie MALTRAIT, indique qu'il y a aussi des spécialistes qui s'intègrent en début de réunion, puis qui éteignent leur caméra et l'assemblée ne sait pas ce qu'ils font. Potentiellement ils réapparaissent quelques secondes.

M. le Lcl Christian RODIER, Chef du PQP, indique qu'il espère que le SDIS pourra développer des outils mais en attendant il préfère être franc, le SDIS n'a pas les outils adaptés.

Un représentant du personnel fonctionnaire évoque qu'il y a la partie outil mais aussi l'utilisation faite de celui-ci. Par exemple connaître les modalités d'accès à la visioconférence.

Mme Anne-Marie MALTRAIT, évoque que la qualité du réseau n'est pas la même partout.

M. le Lcl Christian RODIER, Chef du PQP, répond qu'il y a aussi la connection, mais la connaissance de l'utilisation d'un ordinateur est importante aussi.

Un représentant du personnel fonctionnaire exprime qu'il y avait un quiproquos sur le fait que l'ensemble des titulaires ne soit pas présents physiquement, dans le cadre de la réduction drastique des personnes physiquement présentes suite à la pandémie. Effectivement cela aurait pu laisser penser que les 6 représentants du personnel, les 6 représentants de l'administration, 12 personnes plus les personnes de droit, l'assemblée aurait été de 20 personnes. Cela n'avait pas de sens dans le cadre de la pandémie. Il indique qu'il ne sera peut être plus le secrétaire l'année prochaine, néanmoins il trouve important que le secrétaire soit présent physiquement auprès de la Présidente.

Un représentant du personnel fonctionnaire évoque que l'interaction pour les personnes en présentiel est convenable mais pour les personnes en visioconférence s'est différent. Elle évoque qu'il faudrait mettre tout le monde sur un pied d'égalité.

M. le Lcl Christian RODIER, Chef du PQP, répond que l'on perdra ce contact avec les personnes.

Un représentant du personnel fonctionnaire répond que le contact sera perdu pour ceux qui sont dans la salle.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, répond que si la réunion se déroule en salle des élus, la caméra dispose d'un zoom. Il est donc techniquement possible de faire cela ; Mais cela veut dire qu'il faut un technicien pour réaliser cette tâche.

Un représentant du personnel fonctionnaire répond que c'est peut-être une bonne solution.

M. le Lcl Christian RODIER, Chef du PQP, expose que dans l'immédiat, ce n'est pas prévue de refaire de réunion en visioconférence. Il faudra tenter de remédier et sinon on fera avec.

Mme. Valérie PRUNIER, soumet le rapport n°10 au vote. Le rapport est adopté à l'unanimité.

## **Rapport 11 : Programme annuel du CHSCT - pour avis**

Un représentant du personnel fonctionnaire avait oublié de transmettre ce rapport à Mme BADON et s'en excuse. Les représentants du personnel souhaitent un suivi des risques psychosociaux au sein de l'établissement. Concernant les différents suivis batimentaire à faire, la problématique est qu'il s'agit plus de projets bâtimentaires et hormis site de crouël pour lequel des dates ont été annoncées, pour le centre de Gerzat et la PUI, il n'y a pas de données pour l'instant.

Un représentant du personnel fonctionnaire répond que pour la PUI, elle va pouvoir transmettre un projet des plans validé par l'ARS ce jour.

Un représentant du personnel fonctionnaire indique que pour avancer des dates et prévoir les visites cela semble un peu compliqué.

Une réunion avec le service SQVS et la direction pour faire un point sur l'avancé des projets est nécessaire concernant les RPS au sein de l'établissement, si cela est possible. Rappel est fait des groupes focus mis en place dans ce cadre.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, rappelle qu'une réponse a été donnée dans le tableau du suivi des décisions. En revanche, il faut être plus précis sur les attentes concernant les risques psychosociaux car ce domaine est vaste.

Un représentant du personnel fonctionnaire précise qu'il s'agit du plan d'actions des Focus Group.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, répond que le FOCUS Group est un diagnostic général des risques psychosociaux qui a débuté en 2016. Il a fait l'objet de groupes de réflexions par catégorie d'emploi avec des préconisations, pour aboutir sur un plan d'action. Certaines actions ont été menées puis ensuite mises entre parenthèse pendant 2 ans suite à la crise sanitaire. Il faut reprendre le diagnostic qui est toujours le même globalement. La crise sanitaire a favorisé par exemple, les adresses mails pour les sapeurs-pompiers professionnels qui faisait parti des préconisations. Il faut faire le point sur ce qui reste dans les actions. Certaines choses sont difficiles à orienter actuellement étant dans une période transitoire au niveau de la direction.

Un représentant du personnel fonctionnaire évoque que c'est peut-être l'occasion, avec le nouveau directeur, de faire le point entre la réalisation du diagnostic Focus group et le plan d'action établi, voir où l'on en est car certaines choses ont dû être réalisées depuis. Il faut reprendre ce qui va être prioritaire et/ou avoir une projection sur l'année en cours.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, répond que toutes les actions liées à la GPEC en 2017 sont prises en compte maintenant avec les Lignes Directrices de Gestion. Une rencontre avec la direction, les animatrices des Focus Group et le service SQVS va être organisée pour faire le point.

Un représentant du personnel fonctionnaire expose que beaucoup de personnes se sont investies sur le dossier et finalement, avec la crise sanitaire, il reste une impression d'avoir effectué beaucoup de travail pour rien. Or, Il est important de valoriser ce travail même pour les agents.

Un représentant du personnel fonctionnaire se questionne sur un autre point : « Où en est le plan d'actions spécifique sur le PSSM ? ».

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, répond que ce plan d'action n'a pas été adopté par l'instance. Il a été présenté le 4 février 2021. Suite à l'intervention du médecin-chef, M. CUZIN président du CHSCT, à l'époque, a retiré le rapport soumis au vote et il n'y a pas eu de suite. De fait le plan d'action n'a jamais été validé par l'instance.

Un représentant du personnel fonctionnaire se questionne : « Le plan d'action est abandonné où il faut le relancer ? »

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, répond que ce plan est a priori abandonné.

Un représentant du personnel fonctionnaire se demande s'il a été soumis au vote et s'il y a possibilité de le mettre à jour pour le soumettre au vote à nouveau?

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, indique que non, il n'a pas été soumis au vote et retiré de l'ordre du jour en février 2021.

Un représentant du personnel fonctionnaire se rappelle qu'il a dû être reporté car certains éléments n'apparaissaient pas dans ce rapport et de fait, il ne reflétait pas la réalité. Il fallait le compléter.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, propose d'interroger M. CUZIN via Mme la présidente pour savoir ce qu'il en est de ce diagnostic.

M. le Lcl Christian RODIER, Chef du PQP, revient au programme annuel. Une réunion a été rajoutée sur les actions du focus group à propos des risques psychosociaux.

Mme PRUNIER soumet au vote le rapport n°11 avec les modifications apportées.

## **Question diverse : Assistant de prévention**

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, évoque que deux nouveaux assistants de prévention sont à soumettre à l'avis des membres du CHSCT.

Le Capitaine MISSIER Frédéric pour la compagnie des ANCIZES COMPS.

Le Lieutenant Christophe SALGADO pour la compagnie de THIERS, sachant qu'il est agent territorial et a déjà suivi la formation préalable d'assistant de prévention dans le cadre de sa profession.

La proposition des assistants de prévention est adoptée à l'unanimité.

## **Questions diverses supplémentaires :**

### **❖ Etat des lieux Télétravail**

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, évoque que le télétravail est à bien distinguer du travail à domicile qui est en lien avec la crise sanitaire. A ce jour, à la connaissance des ressources humaines, dix-sept personnes ont fait une demande de télétravail dont :

- Aucun catégorie A
- Dix catégorie B dont 5 chefs de service
- Six catégorie C
- une sapeur-pompier professionnelle qui est enceinte.

Un représentant du personnel fonctionnaire se questionne « Les demandes ont été prises en compte ? »

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, répond que les dix-sept agents ayant fait les demandes sont en télétravail.

Un représentant du personnel fonctionnaire rajoute que la demande et l'acceptation sont différentes. Alors est-ce que les demandes sont acceptées ?

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, répond que oui, les dix-sept agents sont actuellement en télétravail, leurs demandes sont acceptées.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, répond que sachant que les demandes sont soumises à la hiérarchie, si celles-ci ont été refusés, il n'y a pas eu de demande au service ressources humaines.

M. le Lcl Christian RODIER, Chef du PQP, évoque que suite à la note de service sortie le 30 aout 2021 concernant le télétravail, les agents devaient faire la demande auprès de leur hiérarchie directe quand l'emploi était télétravaillable. Les dix-sept demandes ont été validées.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, explique comme précisé par la RH, que dans la note de service un bilan annuel est prévu sur le télétravail (bilan quantitatif par la RH, bilan qualitatif par sqvs). Le bilan sera établi en 2023.

Un représentant du personnel fonctionnaire demande si dans le contexte actuel compliqué et qui va le devenir encore plus du côté financier pour une grande majorité des agents du SDIS, il pourrait être mis en place du « travail à domicile » afin de limiter les frais aux agents car un trajet par semaine, même en habitant à proximité, ferait faire des économies.

La crise COVID a entraîné des pertes financières et maintenant c'est la crise du carburant et des produits alimentaires.

En tant que membre du CHSCT et en tant que personne, il faut être à l'écoute des uns et des autres.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, répond que l'on ne peut pas l'imposer mais il va surement y avoir une augmentation du télétravail.

Un représentant du personnel fonctionnaire évoque que tout le monde n'a pas un poste qui est télétravaillable.

Un représentant du personnel fonctionnaire exprime que des agents n'ont pas fait la demande de télétravail pour différentes raisons :

Pas le besoin ou ne veulent pas le faire. La crise actuelle peut faire que ces agents changent d'avis pour des raisons économiques.

Un représentant du personnel fonctionnaire expose que les agents peuvent faire des demandes de télétravail toute au long de l'année, il n'y a pas de date butoir pour réaliser une demande.

Un représentant du personnel fonctionnaire répond que sur le même principe que pour la crise Covid, avec des mesures exceptionnelles où le télétravail a été imposé (car malgré tout, ce ne l'était pas pour tout le monde), il serait possible d'établir une période où les agents qui ne veulent pas télétravailler habituellement aient la possibilité de le faire sans demande officielle avec les deux mois de délai.

M. le Lcl Christian RODIER, Chef du PQP, répond que le souci c'est l'aspect réglementaire. Dans le cadre de la Covid-19, il y a eu une annonce gouvernementale déclinée par des décrets d'application permettant à chaque établissement de faire du travail à distance. La réglementation a fait que depuis le 15 février, nous n'avons plus capacité à faire mettre cette mise en œuvre. L'établissement ne peut pas permettre cela. Par contre, ce qu'on pourrait faire c'est de condenser les deux mois de délais d'étude de la demande de l'agent pour que ce soit plus réactif mais il faut rester dans une base réglementaire.

Un représentant du personnel fonctionnaire répond que si ce n'est pas possible, il faut tout de même faire attention les uns aux autres.

Un représentant du personnel fonctionnaire évoque qu'elle mettrait un bémol car pendant la crise sanitaire, les personnels étaient sur le même pied d'égalité. Concernant l'aspect financier, cela risque de créer des inégalités entre les agents qui peuvent télétravailler et ceux qui ne peuvent pas car leur travail ne leur permet pas. Aussi, il faudra être vigilant si toutefois la demande est acceptée.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, ajoute qu'il va y avoir une augmentation du nombre de demandes de télétravail. Cette augmentation fera partie des indicateurs qui pourront être suivis sur plusieurs années.

Un représentant du personnel fonctionnaire explique que certains agents ne sont peut-être pas prêts psychologiquement (par rapport au lien sociale) mais du fait de ces frais supplémentaires vont vouloir faire un jour de télétravail par semaine.

❖ **La prise en compte de la position des travailleurs isolés cas des assistantes de la gestion administrative en poste dans les compagnies**

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, donne la réponse du Lcl Sylvain CROUSEAUD :

« En effet, réglementairement, les assistantes de compagnie ne sont pas considérées comme des travailleurs isolés car dans la définition du code du travail, leur activité de travail ne nécessite pas la présence d'un surveillant. Néanmoins, le régime de travail pour la plupart à 4 jours conjugué avec un jour de télétravail est possible.

Le passage d'agents au siège de la compagnie (Cadre du PVPT, chef de centre de la compagnie, adjoint au chef de la compagnie, sapeurs-pompiers du centre au siège de la compagnie) limitera l'isolement des assistantes sur la compagnie en l'absence du chef de compagnie. Enfin, le système de suppléant est un appui entre compagnie, trois secteurs définis (nord, centre et sud), permettront des échanges réguliers avec les cadres et les assistantes des autres compagnies par téléphone notamment. »

En réponse à la question concernant la formation des jeunes capitaines chefs de compagnie :

Le Lcl CROUSEAUD et le Cdt THOMAS ont anticipé et prévu de se rendre auprès des secrétaires plusieurs fois par semaine sur leurs périodes de formation.

Un représentant du personnel fonctionnaire se questionne : « Pendant que les chefs de compagnie sont en formation, le Lcl CROUSEAUD et le Cdt THOMAS feront des visites aux assistantes de compagnie ? »

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, explique que trois capitaines (chef de compagnie) partent régulièrement à l'ENSOSP pour se former. Une organisation est prévue par le Lcl CROUSEAUD (chef de pôle) et le Cdt THOMAS (chef de groupement) sur les périodes où les chefs de compagnie seront absents.

Les assistantes de compagnie seront aussi en lien avec l'assistante de direction du pôle PVPT (Mme. Françoise GIVERNAUD).

Un représentant du personnel fonctionnaire répond que les assistantes de compagnie vont être toute seule quand même.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, rajoute que cela dépend sur quelle compagnie les assistantes sont affectées, avec la vie locale, elle ne seront pas complètement seule.

Un représentant du personnel fonctionnaire évoque que certaines assistantes de compagnie ne seront pas souvent seule.

❖ **Dotation de seconde paire de rangers incendie pour les intervenants récurrents afin d'éviter d'emmener celle dans les casiers de feu dans leur CIS d'appartenance.**

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, explique que les rangers sont en cours d'achat pour l'ensemble des formateurs « caisson feu » prise en compte par le GRLT et en attente de livraison.

❖ **Locaux non chauffés dans le cadre de l'emploi des caissons de feu (crouël) la température possible dans l'enceinte est de 4°C et pause difficulté pour s'habiller**

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, évoque qu'un devis pour un souffleur suffisamment dimensionné en est cours car les souffleurs dont dispose actuellement le GRLT ne sont pas assez puissants et polluent.

Pris en charge par Monsieur MARLET et le Cdt ASSELIN.

❖ **Achat de casiers pour permettre la dépose des affaires civiles**

❖

❖ **afin d'éviter de mettre celles-ci dans le même casier que les tenues SP**

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, donne la réponse obtenue: Il n'y a pas de demande connu recensé au niveau des caissons de feu au niveau du GFDC ; Cela concerne probablement les CIS (à préciser).

Un représentant du personnel fonctionnaire répond que la demande était pour les formateurs caisson feu pour leur fournir un casier vestiaire propre individuel.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, répond que le GFDC et le GRLT ne sont pas au courant de cette demande.

Madame Valérie PRUNIER, présidente du CHSCT, remercie les membres du CHSCT.

Date prévisionnelle : Le prochain CHSCT se tiendra le 14 juin 2022 à 08h30.

La réunion est levée à 16h28.

La Présidente,

Valérie PRUNIER

Le secrétaire,

Stéphane NAËL

Destinataires :

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