

Direction  
Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail

Clermont-Ferrand, 04 février 2022

Réf. : DIR/CHSCT/2021

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

## COMITÉ D'HYGIÈNE, SÉCURITÉ & CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT) Procès-verbal de la réunion du 14 décembre 2021

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,
- M. DAUDUIT Cédric, suppléant de M. Olivier CHAMBON,
- Mme. BETHUNE Colette, suppléante de Mme. PICARD Anne-Marie,
- Mme. Annelyse 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. Didier ANDRIANARAHINJAKA, titulaire,
- M. Stéphane NAËL, secrétaire du CHSCT,
- Mme. Élodie POCACHARD, ingénieur principal, titulaire.

### Assistaient également :

- M. le Colonel hors classe Jean-Jacques BODELLE, DDASIS,
- Mme. Le Docteur Aline GUTTMANN,
- M. le Commandant Benoit ASSELIN, chef du GRLT,
- Mme. Céline DEGOULANGE, ACFI du CDG,
- Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS,
- Mme. Elsa BADON, secrétaire SQVS,

### Étaient absents et excusés :

- M. Jean-Paul CUZIN, président du Sdis 63, titulaire,
- M. Olivier CHAMBON, titulaire,
- Mme. Anne-Marie PICARD, titulaire,
- Mme. Anne-Marie MALTRAIT, titulaire,
- M. Cédric MEYNIER, titulaire,
- M. le Lieutenant Patrick LÉPINE, titulaire,
- M. le Sergent Grégory MAURY, titulaire,
- M. le Contrôleur Général Jean-Philippe RIVIÈRE, DDSIS,
- Mme. Le docteur Sylvie BARGE, médecin de prévention du CDG,
- M. le Médecin hors classe Thierry TAILLANDIER, médecin-chef,
- M. le Lieutenant-colonel Christian RODIER,
- M. Yoann DEBAILLEUX, technicien SQVS.

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

Rapport 1 : PV du CHSCT du 10 juin 2021 (pour avis)

Rapport 2 : Tableau de suivi des décisions (pour info) Secrétaire du CHSCT

Rapport 3 : Rapport d'accident AUBIERE du 29 mai 2021 (pour avis) E. BARRAT

Rapport 4 : Document Unique d'évaluation des risques (pour avis) Y. DEBAILLEUX

Rapport 5 : Toxicité des fumées : Armoires séchantes (pour info) Cdt ASSELIN

Rapport 6 : Air Respirable : traçabilité des bouteilles d'air et distribution de l'air respirable (pour avis) E. BARRAT et Lcl RODIER

Rapport 7 : Evolution des méthodes de prévention de la leptospirose (pour info) Docteur GUTTMANN

Rapport 8 : Risques sanitaires chez les sapeurs-pompiers (pour info) Docteur GUTTMANN

Rapport 9 : Rapport d'accident Vernet-Chameane du 16 juillet 2021 (pour info) E. BARRAT

### Questions diverses :

- Bilan de la journée santé sécurité et Programme Satisf'Action (E. BARRAT)
- Bureau du vaguemestre et aménagement du Rdc de la direction (DDASIS)
- Visite du nouveau magasin départemental (secrétaire du CHSCT)
- Point sur le télétravail au sein du Sdis 63 (DDASIS)
- Dotation des bottes de feu- souhait 2 paires (Cdt B. ASSELIN)
- Transition entre les anciens et nouveaux masques ARI : tuilage et formation (Cdt B. ASSELIN)
- Les nouveaux assistants de prévention (E. BARRAT)
- SPV experts psychologues cliniciens (Docteur A. GUTTMANN)
- Portail de saisie santé au travail (Docteur A. GUTTMANN)

La mise en place technique de la visio-conférence étant source de problèmes, Mme Elodie POCACHARD demande à ce qu'un test audio pour chaque participant soit effectué. Un tour de table est organisé pour vérifier que les participants en distanciel ne rencontrent pas de difficultés. Monsieur NAËL Stéphane, secrétaire du CHSCT demande la liste des personnes présentes physiquement dans la salle des élus, car la vidéo ne permet pas de distinguer les participants. Mme BARRAT Emilie, cheffe de service SQVS indique aux participants la liste des personnes présentes dans la salle et connectées en vidéo.

Madame Valérie PRUNIER préside la séance qui débute à 08 h 38.

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

Madame Valérie PRUNIER, présidente du CHSCT, se présente aux membres du CHSCT.

## **Rapport N°1 : Procès-verbal du 10 juin 2021**

Madame BARRAT Emilie, cheffe de service SQVS, soumet le procès-verbal au vote pour approbation.

3 abstentions sont notées en raison de l'absence de ces membres au CHSCT du 10 juin 2021.

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

## **Rapport N°2 : Tableau de suivi des décisions (pour info)**

Un représentant du personnel fonctionnaire, souhaite la bienvenue à Mme Valérie PRUNIER pour son premier CHSCT, de la part des représentants du personnel. Lors de la réunion préparatoire, il a été évoqué la problématique du tableau de suivi des décisions et le souhait de conserver une trace sur l'ensemble des questions soulevées ces dernières années dans ce CHSCT. En tant que secrétaire du CHSCT, il doit faire un point sur le suivi des décisions prises par la présidence au niveau du CHSCT. Il explique que les participants des différents services doivent noter les questions lors du CHSCT et faire un retour avant le prochain CHSCT. Un listing a été réalisé avec Mme POCACHARD Élodie, des points clés du dernier CHSCT. Il rappelle que les réponses doivent être données 2 mois après le CHSCT.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe de service SQVS, rappelle qu'il est prévu que le secrétaire du CHSCT établisse un résumé du CHSCT dans le mois qui suit celui-ci.

Un représentant du personnel fonctionnaire, répond qu'en l'occurrence, celui-ci a été fait jusqu'à présent. Lors du dernier CHSCT, ce n'était pas lui le secrétaire.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe de service SQVS, évoque que ce document est important pour pouvoir le transmettre aux services concernés. C'est un relevé des décisions et un document de travail pouvant permettre de mieux remplir le tableau de suivi des décisions.

Un représentant du personnel fonctionnaire, répond que l'objectif c'est effectivement de fournir ce travail.

De son côté, la secrétaire du service SQVS, Mme BADON Elsa, fait de son mieux pour fournir dans les délais le procès-verbal mais ce n'est pas la question. Il passe à la présentation du tableau et le commente.

Les dix premières lignes du tableau sont les questions soulevées au niveau du dernier CHSCT qu'il est judicieux de suivre. On observe que les cases « commentaires » sont vides car pour le moment il n'y a pas de réponse à apporter.

Quatre questions sur le risque routier ont été posées. Réponse dans l'avenir. Pour la question cinq sur l'Air respirable, le Cdt ASSELIN pourra peut-être répondre avec le rapport n°6. Question 6, 7 et 8 « Retex incendie praxy » : pas de suite pour l'instant. Question 9 : « Casiers ventilés » sont oubliés pour s'orienter sur un autre débat. (Armoires séchantes)

Dernière question à Mme Emilie BARRAT, concernant le travail sur écran, quelle est l'avancée de ce travail ?

Mme. Emilie BARRAT, cheffe de service SQVS, répond à la question sur le travail sur écran. Elle évoque la première étape du groupe de travail, qui a constitué un questionnaire permettant d'analyser chaque poste de travail.

En deuxième étape, après le recensement de l'ensemble des postes par le groupe de travail, 152 postes sont identifiés et feront partie de la première phase d'analyse. Ces postes sont occupés par des personnes soit à un équivalent temps plein ou à 80%, leur exposition sur écran est au moins égale à 80% de TT.

Les questionnaires pour les 152 postes ont été déployés sur le territoire, transmis aux assistants de prévention qui sont en charge de les remplir. L'échéance est le mois de décembre. Les retours des dossiers sont en cours.

La phase suivante est d'exploiter l'ensemble de ces questionnaires pour en faire un plan d'action afin d'améliorer les conditions de travail. Ce nombre est important, il est espéré voir le premier plan d'action au 1<sup>er</sup> semestre 2022.

Dès qu'il est prêt, ce plan d'action sera présenté au CHSCT suivant.

Un représentant du personnel fonctionnaire, demande quel est l'organisme qui participe à cette mise en place ?

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, répond que l'organisme ne participe pas à cette mise en place. Elle va constituer un dossier auprès de la FNP (fond national de prévention) : c'est la filière prévention des risques professionnels de la CNRACL, Caisse de retraite. Il a été envoyé un premier jet du dossier, ils l'ont renvoyé avec des remarques qui seront prises en compte, puis le dossier sera renvoyé.

S'ils estiment le dossier intéressant, ils donneront des subventions.

Ces subventions vont être en deux phases :

1. Phase de diagnostic (en cours)
2. Phase du plan d'actions.

Le Colonel hors classe Jean-Jacques BODELLE, DDASIS, rejoint la réunion.

Un représentant du personnel fonctionnaire, reviendra sur certains points dans les débats à venir.

Il souligne à nouveau que la première page du tableau à peu d'informations (colonnes : « date prévisionnelles », « date de réalisation », « commentaires »).

### **Rapport N°3 : Rapport d'accident AUBIERE du 29 mai 2021 (pour avis)**

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, présente le rapport n°3.

Cette analyse d'accident a été réalisée par un groupe de travail constitué par des représentants de l'autorité territoriale, le chef du groupement centre, le chef de compagnie, le chef de centre d'Aubièrre et son adjoint, le chef de garde le jour de l'accident, le chef de manœuvre du jour, les différents témoins, un représentant du CHSCT, un représentant du CCDSPV, le médecin de prévention, et la cheffe du service SQVS.

Circonstances : le samedi 29 mai 2021 à la suite d'une manœuvre, le caporal Nathan RECH participait au reconditionnement et se trouvait sur le toit terrasse du centre de secours. Il déployait le tuyau pour faciliter son rangement pendant que ses deux collègues étaient en train de le replacer sur l'enrouleur. Afin de faciliter la purge du tuyau, le caporal RECH a saisi le tuyau tout en se déplaçant en marche arrière pour l'étendre. Il se trouvait alors en bordure du toit sans en avoir conscience. Le caporal RECH était équipé de son casque incendie et de l'ARI. Le port du casque réduisant le champ de vision de l'agent, celui-ci n'a pas vu qu'il était en bordure de toit.

Ses chaussures étaient mouillées, car il venait de faire un exercice de sauvegarde de l'équipier, qui consiste à arroser l'équipier. Le toit terrasse est un bac acier avec un sol plutôt souple, recouvert d'un lino (avec chaussures mouillées d'autant plus glissant). Lors du mouvement de recul, le pied gauche du caporal RECH a percuté la couverture du muret, cela l'a déstabilisé. Son pied gauche a ensuite glissé, ce qui, avec le poids de l'ARI l'a fait basculer en arrière au-dessus du muret. Conscient de sa chute, il a lâché le tuyau pour saisir d'une seule main le muret. Quelques secondes plus tard, sa main a glissé ce qui a entraîné sa chute verticale. Le buste, côté droit, du caporal RECH a percuté la flèche d'un dévidoir entraînant le rebondissement du corps. Cela a limité l'impact au sol ainsi que les conséquences physiques (fractures costales et pneumothorax).

Aujourd'hui l'agent va bien et pense pouvoir reprendre son activité de Sapeur-pompier volontaire.

Il s'est posé plusieurs problématiques suite à cette enquête :

La sécurisation du toit d'Aubièrre : au départ, il a été dit que ce toit n'était pas sécurisé ; ce qui est faux car il est équipé de différents points d'ancrages, mais il est accessible seulement pour les entreprises qui font de la maintenance.

La structure n'est pas faite pour supporter des passages réguliers, passage de matériel lourd, déroulement de tuyau. Ce qui explique en partie les différentes fuites récurrentes constatées sur ce toit terrasse au CS d'Aubièrre.

Suite à cet accident, le directeur départemental, dans une note de service (NS/ADM/DIRECTION/2021/N°5) a fixé la mesure conservatoire suivante : « L'accès aux toits terrasses non sécurisés est interdit dans l'attente de la mise en œuvre de mesures de protection des agents. »

Mme. Emilie BARRAT, présente le plan d'action établi suite à l'accident. Il a été constitué par le groupe de travail qui a participé à l'enquête. Parmi les préconisations, on trouve deux sous parties dans le plan d'actions :

1 Mesures visant à prévenir des accidents similaires

2 Mesures visant à prévenir des risques ou non-conformités mises à jour lors de l'analyse ; elles font l'objet d'actions correctives même si elles ne sont pas en lien direct.

#### **1ère partie – Mesures visant à prévenir des accidents similaires :**

##### **TECHNIQUE**

1 Etablir un inventaire des toits terrasses des CIS du département en fonction de leur type de revêtement et des dispositifs antichute qui existent.

Mettre en sécurité des toits terrasses par un choix des dispositifs adaptés à l'utilisation et en rendant compte des éléments composants la structure.

Un inventaire va être fait des toits qui, par leur composition permettent des manœuvres. Il faudra sécuriser les toits désignés comme des lieux de manœuvre.

Le code du travail s'applique en formation et en manœuvre contrairement à l'intervention où on doit tendre au respect du code du travail.

Néanmoins, en manœuvre et formation, il faut s'entraîner pour être opérationnel, c'est un équilibre à trouver entre ces deux phénomènes paradoxaux.

Suite à cet accident, la DG a souhaité qu'on lui transmette le rapport d'accident. Un groupe de travail a été constitué par la DGSCGC. Le sdis63 fait partie de ce groupe de travail dont l'objectif est la sécurisation du travail en hauteur lors des manœuvres et formations, afin de pouvoir répondre à la fois à l'aptitude opérationnelle et à l'entraînement dans des conditions proches des interventions et en même temps, assurer la sécurité.

**2** Conduire une étude sur les moyens de protection antichute mobiles pour les manœuvres en hauteur non sécurisées. Il existe des moyens antichute utilisés dans le BTP. Pour l'instant, ceux-ci ne sont pas adaptable aux Sapeurs-Pompiers en manœuvre. C'est peut-être un concept à développer.

#### FORMATION

**3** Faire procéder à un rappel, à l'attention des formateurs, lors des FMPA, des consignes de sécurité. Le formateur est garant :

- De la sécurité de la manœuvre et identifie des points de vigilance : sécurité du site, vigilance lors des phases de reconditionnement.

En effet, lors du reconditionnement à la fin de manœuvre ou en phase de déblai, il y a une certaine fatigabilité. La vigilance diminue, ce qui est source d'accident. Et donc le chef de manœuvre est garant de la sécurité sur ces phases-là. Il faut qu'il ait un certain recul sur la situation et qu'il analyse les risques pour mettre en place la sécurité adaptée.

- Du port des EPI adaptés aux circonstances

Au niveau ergonomique et sécurité, est-il nécessaire de porter l'intégralité de sa tenue de feu, son casque et son ARI lors des phases de reconditionnement ?

A mon sens, en tant qu'ergonome, je dirais que non, mais c'est le chef de manœuvre, en fonction de son analyse des risques qui va pouvoir le déterminer.

#### ORGANISATION

**4** Réaliser un inventaire des CIS ayant un toit terrasse permettant d'accueillir une manœuvre (en fonction de la nature du revêtement et des conditions de sécurité)

Etablir une liste départementale des sites (CIS ou bâtiments patrimoine du SDIS disposant d'un « toit terrasse » habilité)

En lien avec le GRLT et le GFDC.

**5** Produire une procédure de contrôle et de mise en sécurité (check-list) des lieux de manœuvre extérieurs

Cela est commencé ; la DG a repris ce travail. C'est une des actions du groupe de travail sur les manœuvres en hauteur pour avoir un plan de prévention, un inventaire de tous les risques potentiels lors d'une manœuvre et, que le chef de manœuvre établisse cette check List avec les points de vigilances auxquels il doit être attentif.

**6** Rédiger une note de service complétée par une campagne de communication sur les points de vigilance lors des travaux en hauteur et lors des manœuvres.

### **2ème partie - Mesures visant à revenir des risques ou non conformités mises à jour lors de l'analyse :**

#### ORGANISATION

**1** Favoriser les lieux de manœuvre extérieurs et diversifiés. Systématiser la réalisation d'une convention type pour les sites extérieurs qui devra intégrer entre autre, la procédure de contrôle à priori du site d'exercice (check-list) ainsi que les points de vigilance.

Cela permettra aux sapeurs-pompiers d'avoir des manœuvres diversifiées pour éviter les habitudes entraînant des négligences.

**2** Communiquer (ou rendre disponible) auprès des chefs de centre et des SOG la liste des AC PRO, FORAC et CA de chaque centre.

Il est apparu suite à l'enquête, que le jour de l'accident, le chef de manœuvre prévu initialement était en arrêt maladie donc le chef de garde a confié la manœuvre à un autre agent qui lui, n'avait pas suivi la passerelle pour être AC PRO. Ce n'est pas cela qui a fait tomber Nathan, mais ça a été une non-conformité. Le chef de garde a déclaré ne pas être au courant des personnes AC PRO ou pas dans sa garde.

#### FORMATION

Etablir une campagne de communication sur :

- les points de vigilance lors des phases de déblai et de reconditionnement
- sur le port des EPI adaptés aux situations

Si le plan d'action est adopté, nous pourrons le mettre en œuvre rapidement.

Un représentant du personnel fonctionnaire, souhaiterait connaître le délai de la mise en œuvre pour pouvoir renseigner le tableau (rapport n°2).

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, répond que cela va dépendre de chaque action. Exemple : Faire une campagne de communication si Mme. LANDRY a une activité de travail qui lui permet d'être disponible, ce sont des choses qui vont pouvoir être faites rapidement. Par contre la checklist est maintenant entre les mains de la DG. Nous sommes tributaires de la DG sur ce point. Mettre en place les lieux de manœuvres avec les conventions, cela risque de prendre un peu de temps car il faut démarcher les collectivités et les entreprises.

M. le Colonel hors classe Jean-Jacques BODELLE, DDASIS, explique que dès que l'on a un lieu de manœuvre, on passe une convention et qu'il faudra s'assurer que les lieux soient aptes à être sécurisé ou à répondre à l'ensemble des conditions que Mme. BARRAT vient de soulever.

Il rajoute à propos des toits terrasses des casernes, qu'il y a aussi le problème de pérennité des toitures sachant que certaines toitures ne sont pas habilitées à recevoir des manœuvres (prise de risque de perforation des toitures). Il faut à la fois le répertoire en terme de sécurité mais aussi en terme d'utilisation de ces toits terrasses.

Un représentant du personnel fonctionnaire, rajoute qu'en plus, il y a des fuites sur le toit du CS d'Aubière. Il souhaite préciser, à propos de ramasser le matériel sans les EPI qu'en l'occurrence, il pense que le bâti de dossard et le casque ont sauvé la colonne vertébrale de Nathan RECH. Donc finalement, faire enlever les EPI, même pour ramasser le matériel quand on est dans des circonstances un peu particulières, comme là, en grande hauteur pour le chef de la manœuvre reste compliqué. C'est un choix entre le fait que les agents soient plus à l'aise et leur sécurité. Il ne sait pas si cela est une préconisation judicieuse mais c'est son point de vue.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, précise qu'il est dit que ce serait une décision « à l'appréciation du chef de manœuvre », en fonction des risques identifiés. Parfois cela est nécessaire et parfois non.

Un représentant du personnel fonctionnaire, poursuit que lorsqu'on est à plat au milieu de la cour, forcément on ne va pas conserver les EPI. Cet avis concerne ce cas particulier de manœuvres sur le toit d'Aubière. Au sujet de la prévention des risques, le fait de pratiquer régulièrement dans des conditions un peu compliquées permet d'être opérationnel lorsqu'en intervention les conditions sont beaucoup moins bonnes de jour ou de nuit. On sait qu'il y a une problématique avec le code du travail. Le problème est qu'à force de réduire le facteur risque, nous devons faire attention. L'autre problème est qu'il y a des apprenants avec nous, des sapeurs-pompiers volontaires beaucoup moins bien aguerris. Ce débat sur la manœuvre est compliqué. Aujourd'hui à Aubière, nous ne faisons plus de manœuvres car nous n'avons plus la capacité de faire de manœuvres en hauteur après ce qui s'est passé. Certains ne sont pas aguerris à monter sur des échelles ou à progresser en hauteur parce que même si on a pas forcément le vertige, on a toujours l'appréhension du vide. Depuis l'accident du Caporal RECH, nous n'avons pas trouvé de solution. Vous parlez de lieux de manœuvre mais on sait pertinemment que les SPV sont pas là tous les jours. Concrètement il y a des agents qui participeront à des manœuvres et d'autres qui ne seront jamais présents et ne les feront jamais. Selon son avis, ce n'est pas une solution pérenne. Il faut trouver autre chose pour travailler sur la sécurité de nos personnels en leur apprenant à évoluer en grande hauteur.

M. le Colonel hors classe Jean-Jacques BODELLE, DDASIS, explique qu'il est d'accord avec M. NAEL Stéphane, secrétaire du CHSCT, sur 2 points :

- Sur le fait que dans toutes les phases de déblai on a toujours connu, que ce soit pour le travail en hauteur ou avec les fumées, le problème d'analyse entre les risques qu'on prend à faire déséquiper les personnels de leur EPI et la sécurité. La facilité est de se déséquiper mais il faut faire attention aux risques résiduels. C'est pour cela, qu'il appartient à chaque chef d'agrès de par sa formation, de voir dans quelles conditions, il peut faciliter le travail des agents lorsqu'ils sont en phase déblai. C'est très particulier, cela se juge sur le moment.

- Concernant les manœuvres en hauteur ou toutes autres manœuvres, il y a toujours l'équilibre entre placer les agents en totale sécurité - ce qui ne leur rend pas service lorsqu'ils se retrouvent en intervention – parce qu'en intervention, nous ne sommes pas en totale sécurité et le fait de ne pas prendre de risques disproportionnés lorsque l'on est en formation et manœuvre ; c'est un « doux équilibre ». Trop de sécurité pourrait, à terme, nuire à la sécurité des personnes en opération. On connaît cela pour d'autres types de manœuvre. Quant au fait de faire manœuvrer les personnes, on s'intéresse rapidement à la question demandée par Mme. Nathalie AUPIC par rapport à l'application, de ce que l'on a préconisé, c'est de rendre rapidement aux personnels la possibilité de manœuvrer en hauteur. Sachant que c'est difficile de prévoir pour une garde, où va avoir lieu la manœuvre car on sait qu'on a des gardes restreintes et qu'on ne peut pas trop s'éloigner du lieu de départ des agrès, ce qui complique encore plus la chose. Nous allons essayer de faire cela dans les délais les plus adaptés afin de permettre aux agents de s'entraîner dans de bonnes conditions.

Un représentant du personnel fonctionnaire, remarque que la responsabilité des encadrants de manœuvre importe plus que tout le reste. C'est leur décision et leur capacité à déterminer les risques lors des phases de manœuvre et leur choix des sites qui sont important. C'est une action de formation et sensibilisation à destination des encadrants qu'il faudrait mettre en place en priorité.

M. le Colonel hors classe Jean-Jacques BODELLE, DDASIS, répond que oui c'est un tout, c'est ce qu'a dit Mme BARRAT par rapport à l'agent qui encadrerait la manœuvre, les formations sont relativement adaptées, encore faut-il les suivre. Et prendre les personnes qui les ont faites pour encadrer. Tout est améliorable. C'est une responsabilité de premier niveau par rapport à la personne qui encadre son équipe mais c'est aussi une responsabilité du chef de centre lorsque l'on est sur un site tel qu'Aubière lorsqu'on décide de faire telle manœuvre à tel endroit. C'est aussi la responsabilité de la direction qui prend la décision de faire manœuvrer les personnes, parce qu'il faut bien à un moment donné manœuvrer pour s'aguerrir aux interventions. Il faut trouver l'équilibre.

Un représentant du personnel fonctionnaire, témoigne que le port de l'ARI n'est pas quelque chose d'inné et de simple ; cela amène un certain nombre de contraintes physiques et physiologiques. Malheureusement, effectivement, le mettre comme on le met aujourd'hui pour les manœuvres, c'est partir avec « la fleur au fusil » et on perd certains réflexes et certaines habitudes. Nous sommes sur un souci de fréquence d'entraînement pour les personnels avec, peut-être, la mise en place d'une forme de « laxisme » même si le terme n'est pas vraiment approprié. Nous avons des risques inhérents à notre profession, même en manœuvre et les agents ont tendance à les oublier. Il faudrait que les formateurs soient recadrés sur ce fonctionnement.

Madame Valérie PRUNIER, présidente du CHSCT, soumet le rapport n°3 au vote pour approbation. En l'absence de remarques, le procès-verbal est approuvé à l'unanimité par le CHSCT.

## **Rapport N°4 : Document Unique d'évaluation des risques (pour avis)**

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, fait un rappel pour les personnes nouvelles.

Le document unique d'évaluation des risques est une obligation depuis 2001 et il est intégré dans le code du travail.

Cela permet de faire un inventaire des risques, à priori, pour pouvoir mettre en place des actions de prévention avant que les événements arrivent. C'est un outil de prévention et non d'actions correctives comme peut l'être une analyse d'accident.

Au niveau d'Aubière, Ambert et Riom, ce sont les risques liés au casernement sur différentes unités de travail.

Le plan d'action du rapport leur est soumis. Elle rajoute une remarque au niveau de l'estimation des coûts, il y a eu peu de retour pour l'instant du côté du GRLT ; le service a une charge de travail très conséquente et donc n'a pas eu le temps de demander les devis et de faire remonter cela.

M. le Commandant Benoit ASSELIN, chef du GRLT, évoque que M. DEBAILLEUX peut venir quand il veut.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, prévient que beaucoup d'actions sont redondantes d'un centre de secours à l'autre, comme habituellement.

Après, il y a certaines spécificités ; par exemple dans le tableau d'Aubière, au niveau de la vie collective, une action pour créer une chambre supplémentaire pour le personnel féminin. Ce n'est pas une action qui sera faite rapidement car nous sommes tributaires de l'organisation des locaux. Il y a des actions liées aux locaux de chaque CS et des actions plus générales.

Un représentant du personnel fonctionnaire, souhaite revenir sur une chose car depuis qu'elle assiste au CHSCT, elle constate qu'il y a plein de plan d'actions mais au final justement, concernant la mise en œuvre de ces actions, elle se questionne sur la possibilité de prioriser ces actions afin de savoir ce qui est fait et où on avance.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, répond que c'est la base de la hiérarchisation. Elle explique : dans le document unique, il y a une hiérarchisation à double entrée une par la note et une par le code couleur. Donc dans le plan de prévention, tous les risques qui sont en rouge et qui ont la plus grosse note, vont être traités en priorité. D'autres actions vont être traitées directement au sein du CS. Exemple : les risques électriques à Aubière : l'utilisation de plusieurs multiprises branchées en série ; cela nécessite la dotation des multiprises adaptées. Cette action d'amélioration doit être fait par le centre. Chaque centre a son plan d'action, ces actions vont être traitées en local.

Un représentant du personnel fonctionnaire, dit qu'il n'y a pas de retour sur ce qui a été fait.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, explique que l'on a le retour quand il y a la réévaluation des risques, lorsque l'assistant de prévention réactualise le document unique. Il doit faire le point avec le chef de centre pour voir les actions mises en œuvre ou non. Il faut comprendre que le service SQVS va pas aller dans chaque centre de secours vérifier s'ils ont bien mis le bloc multiprises.

Le plan d'action est fait suite au DU et conjointement entre M. DEBAILLEUX et le chef de centre. On ne donne pas d'échéance car celui qui est garant de son plan d'action local, c'est le chef de centre et son assistant de prévention.

Le service SQVS va s'occuper des actions beaucoup plus lourdes et générales comme l'action de créer la chambre supplémentaire mais il est compliqué de donner une échéance car cela est lié au budget et aux décisions politiques.

Un représentant du personnel fonctionnaire, rejoint Mme AUPIC sur ce qu'elle vient de dire.

Il avait fait l'an dernier, dans le rapport de suivi des décisions, une reprise point par point des choses à faire dans chaque centre pour savoir ce qui était fait ou non. Il souhaiterait avoir un suivi de ces actions. Monsieur NAËL Stéphane prend exemple, dans le cas de l'accident du Caporal Nathan RECH, les échelles à crinoline du CS d'Aubière auraient dû être verrouillées pour en interdire l'accès. Chose qui n'a pas été faite, ce qui n'aurait peut-être pas empêché l'accident. Les choses n'avancent pas et question est faite de savoir à quelle niveau les choses sont bloquées. Il est important de mettre en place des délais d'action.

M. le Colonel hors classe Jean-Jacques BODELLE, DDASIS, reprend qu'en terme de délai, il est compliqué d'en fixer car cela représente un grand nombre de points. Tous les niveaux de tous les points ne sont pas forcément les mêmes, toutes les actions correctrices n'ont pas la même portée.

Exemple : s'il faut faire un vestiaire, ce n'est pas la même chose que verrouiller une échelle à crinoline. Donc il est compliqué de donner un délai.

Lorsqu'on établit un état de la situation sur un centre, il convient que ce soit donné aux services qui en ont la charge. Il reprend l'exemple des crinolines, il appartient de donner cette tâche au GRLT (service batimentaire), pour qu'il puisse faire l'action correctrice et avoir un retour.

Il va voir avec Mme BARRAT comment ils peuvent établir une notion de délai pour arriver à suivre ces données selon les actions plus ou moins simple à réaliser, afin d'avoir un retour des actions menées.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, ajoute que pour l'instant, elle a une vision du document unique assez lointaine car c'est M. DEBAILLEUX qui est chargé du dossier. Pour rappel, ce qui en ressort c'est que dans la réglementation, c'est l'employeur et toute la lignée hiérarchique qui est chargée du document unique. Le plan d'action doit être porté par le chef de centre, entre autre. Le service SQVS est là en tant que service support au même titre que le GRLT mais celui qui est le plus à même de suivre les actions au sein de son centre, c'est le chef de centre en lien avec les assistants de prévention qui sont associés au document unique.

Avec la réorganisation, il va y avoir un échelon au niveau des compagnies, elle espère avoir un réseau d'assistants de prévention plus impliqué dans le document unique et qu'ils auront des référents hiérarchiques de proximité pour les aider. Le suivi des plans d'action en fera partie afin de gagner en efficacité. Effectivement, il y a un souci dans le suivi des plans d'action et dans la mise en œuvre car tout le monde pense que c'est à l'autre de le faire.

Un représentant du personnel fonctionnaire, ne veut mettre personne mal à l'aise elle pense seulement qu'il est important de centraliser toutes ces décisions justement pour avoir une vision « pratico pratique » de quelles sont les

priorisations des différents plans d'actions. Il est pris beaucoup de décisions, mais derrière, il n'y a pas de vision réelle des réalisations.

M. le Colonel hors classe Jean-Jacques BODELLE, DDASIS, répond qu'il ne faut pas se fier aux priorisations car les grosses actions ce n'est pas forcément celles qui se feront en premier pour la raison que les actions qui nécessitent des investissements lourds ne seront pas faisable de suite. Il faut être pragmatique et regarder la réalité. Il est d'accord avec Mme BARRAT, dans le sens où le suivi des actions, lorsqu'on les répertorie, c'est comme en prévention incendie lors des visites ; c'est à la fois à la personne qui fait la visite de s'assurer à quelle échéance et comment sont réalisées les actions ; Il doit s'assurer au fur et à mesure que les choses sont bien réalisées. Il appartient aussi au chef de service ou de centre de suivre les actions mises en place dans son CS. C'est un plan à deux entrées, il y a deux vérifications. Il faut essayer de voir comment améliorer le suivi du plan d'actions. Si ce plan consiste à lister les risques et attendre, cela ne sert à rien. Donc il faut que les choses évoluent dans le suivi des actions réalisées.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, expose deux choses : Des actions qui vont être locales, exemple : (CIS Aubière) la mise en place de bac de rétention pour le stockage des bidons et émulseurs. En effet, c'est important et cela limite les versements accidentels. Ce n'est pas une action liée au service SQVS. C'est une action que le chef de centre et le(s) assistant(s) de prévention vont prendre à leur charge et mettre en œuvre. Vous en tant que CHSCT, c'est important de suivre ce qui est structurel. Si vous voulez répertorier toutes les micro actions de tous les centres de secours vous allez avoir un plan d'action ainsi qu'un suivi énorme.

Un représentant du personnel fonctionnaire, est d'accord avec Mme BARRAT, il constate un laxisme sur le suivi des plan d'actions. Concrètement, le DU est en cours, s'il est constaté les mêmes problématiques que M. DEBAILLEUX a soulevé en faisant les visites par le CS. Et si le CHSCT repasse derrière pour signaler les mêmes problématiques on tourne en rond.

Il propose au niveau de la direction de mettre en place une réunion soit semestrielle, soit annuelle avec les chefs de centre, les assistants de prévention et avec obligation de mettre en place un échéancier annuel.

Ex : 1<sup>er</sup> trimestre de chaque année faire le point de l'avancé, état des lieux par rapport à ce DU. Et en informer à la fois la direction et le CHSCT pour savoir si les choses avancent un tant soit peu.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, répond qu'il est possible de le faire. Mais par exemple toute suite, si nous vous présentons le DU d'Aubière, c'est que le plan d'action vient de se terminer.

M. le Colonel hors classe Jean-Jacques BODELLE, DDASIS, pense qu'il y a un niveau intermédiaire, le bon niveau va peut-être être la Compagnie pour suivre les plans d'action des CS sous sa responsabilité. Le problème de tout remonter à la direction est d'être inondé. Je rappelle qu'il y a 141 centres, cela pourrait devenir vite ingérable. Par contre, il faut que les compagnies gèrent les plans d'action établis par rapport aux centres sur leur territoire. La compagnie remonterait ensuite à la direction les problèmes rencontrés sur des actions difficiles à mettre en œuvre. Cela paraît beaucoup mieux. Cela nécessite deux filtres car on ne peut pas gérer à la direction, jusqu'à la mise en œuvre d'une multiprise.

Un représentant du personnel fonctionnaire, répond que les chefs de centre et de compagnie auront peut-être d'autres choses à faire que cela. Ils sont déjà bien occupés.

M. le Colonel hors classe Jean-Jacques BODELLE, DDASIS, dit que cela fait partie des actions qui peuvent être menées. Il rappelle que les nouvelles compagnies ne seront pas les mêmes.

Un représentant du personnel fonctionnaire, pense qu'il faudrait mettre en place un outil informatique où l'on pourrait trier par compagnie ou par centre certaines problématiques pour avoir un retour.

M. le Colonel hors classe Jean-Jacques BODELLE, DDASIS, répond que l'outil informatique est un outil d'accompagnement, c'est-à-dire qu'il faudrait derrière du personnel pour s'en occuper sinon ça ne marchera pas.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, souligne que tous sont d'accord sur le fait qu'il y a un problème sur le suivi des plan d'actions.

Autre fait concernant la mise en place des nouvelles compagnies : elle a prévu de rencontrer chaque chef de compagnie pour faire le point sur l'hygiène et la sécurité dans leur compagnie et leur rappeler la réglementation. Une présentation de leur(s) assistant(s) de prévention sera faite. Il sera prévu d'avoir des réunions de coordination entre les chefs de compagnies et les assistants de prévention (nommés par compagnie).

Ces réunions permettront de sensibiliser les chefs de compagnies sur le document unique.

Cela est vu avec le colonel CROUSEAUD, les chefs de compagnie auront sur leur fiche de poste, un volet hygiène et sécurité. Le suivi des plans d'actions peut être coordonné par les chefs de compagnie en lien avec les assistants de prévention. Une fois qu'un inventaire aura été réalisé, il faudra qu'ils nous remontent les informations.

Dans ce cas, nous pourrions faire une synthèse.

C'est l'organisation qu'elle a imaginée pour l'instant, elle est à voir en fonction de la mise en œuvre, peut-être existe-t-il des freins non anticipés.

Il faut le tenter pour avoir un meilleur suivi notamment de ces plans d'action qui sont important car le Document Unique est un outil de prévention puissant s'il est suivi. Son but est d'avoir un plan d'action pour améliorer les conditions de travail. Mais faut-il après que ces actions soient mises en œuvre ; c'est là, où, pour l'instant, notre organisation fait défaut.

Madame Valérie PRUNIER, présidente du CHSCT, soumet le rapport n°4 au vote pour approbation. En l'absence de remarques, le procès-verbal est approuvé à l'unanimité par le CHSCT.

## **Rapport N°5 : Toxicité des fumées : Armoires séchantes (pour info)**

M. le Commandant Benoit ASSELIN, chef du GRLT, explique que dans le cadre de la toxicité des fumées, sur différentes préconisations issues du rapport de la DGSCGC, nous avons travaillé sur la mise en place de vestiaires ventilés dans les centres de secours. Ce qui est très problématique à cause du manque de place. Beaucoup de casernement ne permettent pas d'accueillir des vestiaires dédiés en la matière, même des centres de secours neufs récents. Un nouveau produit est apparu, il faisait partie des préconisations de la DG. Le but est d'utiliser des armoires séchantes pour les effets de feu au retour d'intervention. Nous avons rencontré les fournisseurs lors des congrès nationaux.

Avec l'accord de la direction, il est proposé de tester deux armoires séchantes : une à Clermont et une au groupement formation aux caissons feu pour voir la pertinence de ce matériel. Après une expérimentation de 6 mois, il est proposé de les déployer sur les centres de secours. (Échéancier dans le rapport)

Le plan d'équipement 2022 a prévu une enveloppe de 120.000 € pour répondre à cette préconisation de toxicité des fumées, soit par des vestiaires dédiés, soit par des armoires séchantes de ce type, permettant la réponse à tous les CIS mixtes (avec deux armoires pour les CIS mixtes, hormis le CSP avec 3) ainsi que 10 autres CIS SPV (avec une armoire) en prenant l'activité incendie décroissante comme ordre de priorité d'équipement.

Face aux problématiques sur la mise en place des casiers ventilés, ces armoires sont une alternative intéressante. Nous ne partons pas dans l'inconnu puisqu'une quarantaine de SDIS les ont testées ou déjà mises en service. Les retours sont « bluffant » si les effets n'ont pas été souillés par de la suie, de la boue ou autre.

C'est un système de désinfection par UV. Il permet de traiter les odeurs résiduelles et d'enlever les toxicités.

Si les essais sont concluants, elles seront déployées selon l'échéancier sur l'ensemble des centres mixtes puis les centres de secours volontaire du plus important jusqu'au moins important.

Une notice de l'armoire détaillée est proposée à la fin du rapport. Les premières armoires pour l'expérimentation devront arriver dans le courant de la semaine et être déployées sur 2022- 2023.

M. le Colonel hors classe Jean-Jacques BODELLE, DDASIS, complète les propos du Commandant ASSELIN. Le retour de collègue est très intéressant. Le temps a joué en notre faveur car la mise en place des vestiaires ventilés posait un problème en terme de place dans certaines casernes.

Il a vu ces armoires séchantes au congrès de Marseille et cela paraît une évolution très intéressante. C'est un outil qui permet de décontaminer l'ensemble des EPI. Nous pouvons arrêter le cycle en cours pour reprendre les EPI si besoin. Nous avons déjà un retour sur ces nouvelles technologies.

M. le Commandant Benoit ASSELIN, chef du GRLT, confirme que les armoires séchantes servent pour l'ensemble des EPI (les vestes de feu, les bottes, les masques ARI). Certains effets ne peuvent pas être mis dans les armoires séchantes (Cordes des lots de sautage, autres). Une notice simplifiée accompagnera celles-ci.

Un représentant du personnel fonctionnaire, intervient par rapport au protocole constructeur : vous êtes en train de parler de séchage. En amont, il faut pouvoir laver les équipements.

M. le Colonel hors classe Jean-Jacques BODELLE, DDASIS, apporte une précision sur les armoires, elles ne sont pas faites pour décontaminer ou nettoyer les affaires qui sont très sales.

Un représentant du personnel fonctionnaire, reprend qu'il faut nettoyer le matériel souillé et qu'aujourd'hui nous n'avons pas les moyens de nettoyer le matériel souillé comme les dossards d'ARI, gants, housse des bouteilles... Des cagoules sont revenues mal lavées de notre prestataire (bleu éclair). Il indique à Madame Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS qu'il lui a envoyé des photos d'une tenue de feu revenue dans un état pitoyable de chez le prestataire. Les agents n'ont toujours pas les moyens nécessaires pour les protéger face ces toxicités lors de la phase de nettoyage. Ainsi l'employeur répond seulement en partie aux problématiques.

M. le Colonel hors classe Jean-Jacques BODELLE, DDASIS, dit qu'il a été mis en place des protocoles, de nettoyage de tenue avec des lots qui ont été mis en place.

Un représentant du personnel fonctionnaire, insiste sur l'application des protocoles que ce soit par les chefs d'agrès ou chef de groupe ou chef de colonne car aujourd'hui ce n'est pas fait donc le matériel va rentrer en caserne « dégueulasse » et jeter dans les machines qui ne sont pas adaptées. Si l'on peut convenir que les casernements ne permettent pas forcément de respecter les règles du propre/sale, la réflexion qui doit être menée au niveau de la direction par rapport à la prise en charge de ces toxicités et à la demande de la DGSCGC, c'est de ne pas oublier une phase intermédiaire ; avant de désinfecter on doit nettoyer que ce soit pour une plaie ou une surface. Aujourd'hui on fait l'inverse, on n'a pas les moyens de faire nettoyer correctement le matériel en amont. Les agents vont pouvoir seulement enlever le plus gros des souillures sur intervention au moyen de la LDT. C'est un investissement qui ne sera pas utilisé à bon escient.

M. le Colonel hors classe Jean-Jacques BODELLE, DDASIS, répond que tout protocole mis en place mais non pratiqué ne sert à rien. On ne peut vérifier tous les centres. Il ne peut pas aller vérifier personnellement si les protocoles sont appliqués. Le protocole va jusqu'au remplacement des vestes lorsqu'elles sont largement souillées, par des stocks de vestes qui sont de proximité permettant de changer les vestes, qui, elles, doivent être emmenées pour être lavées chez notre prestataire Bleu éclair.

Si bleu éclair ne fait pas son travail, une demande va être faite au Cdt ASSELIN pour se rapprocher de ce prestataire. On n'a pas à nous rendre des vestes ou cagoules non nettoyées.

Nos protocoles sont mis en place dans beaucoup de département. L'armoire est faite pour décontaminer les vestes qui ont été nettoyées préalablement sur intervention ou salies de façon moindre. C'est un ensemble de protocole toujours améliorable. C'est un effort des personnels et financier important. Il faut tester ces armoires et voir par la suite s'il faut améliorer d'autres choses.

M. le Commandant Benoit ASSELIN, chef du GRLT, insiste : les effets sales doivent continuer à prendre le circuit classique de nettoyage. Pour la majorité des interventions, les effets ont été exposés à simplement de la fumée. Dans

les vestiaires les odeurs, nuisances olfactives sont très fortes, ces armoires paraissent vraiment apporter une solution, pour 80% de l'activité incendie.

Un représentant du personnel fonctionnaire, répond que cela « fera le job » sur certaines choses mais pas sur la totalité. Il revient sur un point sur l'ancien procès-verbal, il y avait eu un débat sur les effets, sur le fait que les agents devaient préparer en amont une tenue propre pour pouvoir se changer en intervention. N'importe qui devrait y penser mais ce n'est pas le cas. Dans d'autres départements, les agents fabriquent leur propre kit, ils l'emmènent dans le fourgon. La Direction, service SQVS et le GRLT doivent faire une note de service en rappelant qu'ils doivent faire suivre un kit vestimentaire sur les sinistres.

M. le Colonel hors classe Jean-Jacques BODELLE, DDASIS, répond qu'une note sera faite. Nous travaillons dans une profession où il faut prendre des mesures lorsqu'on part en intervention.

Un représentant du personnel fonctionnaire, trouve qu'il n'y a pas eu suffisamment, en terme de communication, de formation sur cette mise en place de protocole, c'est très léger. Il incombe aux chefs d'agrès de protéger la santé de leurs collègues et de ne pas faire l'impasse sur ces protocoles.

Un représentant du personnel fonctionnaire, se questionne ; il semblerait qu'après le nettoyage des tenues, on applique un déperlant sur les tenues de feu, est-ce compatible avec les futures armoires ?

M. le Commandant Benoit ASSELIN, chef du GRLT, répond que le prestataire applique un traitement à l'issu du nettoyage. Les armoires ne modifient en rien les traitements passés sur les affaires.

## **Rapport N°6 : Air Respirable : traçabilité des bouteilles d'air et distribution de l'air respirable (pour avis)**

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, présente la suite du dossier exposé lors des derniers CHSCT. Pour rappel, il avait été vu, suite à l'accident de Ceyrat en octobre 2019, qu'il y avait un souci dans la traçabilité de la bouteille lors du gonflage. Une erreur d'écriture des numéros a été faite par l'agent quand il a regonflé la bouteille mais ce n'est pas ça qui a fait rompre le robinet. Néanmoins, en interrogeant le collectif de travail sur le service des fluides, il est apparu que les opérateurs en charge des gonflages peuvent voir leur activité de travail interrompue par l'activité opérationnelle ce qui augmente significativement les sources d'erreurs.

Les ARI, en qualité d'appareils sous pression, font l'objet d'une réglementation stricte tant en terme de vérifications périodiques, d'usages et de traçabilités des opérations de maintenance et d'utilisation.

Chose qui n'est pas faite au sdis 63 comme la plupart des Sdis de France.

On a commencé à travailler avec le lieutenant BONNET et Yannick FORNONI sur un système de traçabilité par puce RFID, c'est le système qui va nous permettre la meilleure traçabilité automatique et qui permettra de tracer non seulement, les qualifications mais aussi les gonflages et toutes opérations.

### **Actuellement au niveau du diagnostic :**

- 789 bouteilles composites équipées de puces RFID 125 KHz
- 1050 bouteilles BFK non équipées
- 43 bouteilles de plongée + 2 bouteilles O2 non équipées
- 2 compresseurs fixes et 5 compresseurs mobiles (VAR)
- Un lecteur fixe RFID au bureau EPI

Le diagnostic a établi le constat suivant :

- Le processus actuel est source d'erreurs/ difficultés de retranscription des informations concernant la bouteille
- Seuls les gonflages faits par le bureau EPI et le GTC sont renseignés sur Packset (logiciel informatique de traçabilité au niveau des bouteilles)
- La traçabilité des gonflages effectués en intervention par les VAR est aléatoire voire inexistante en fonction de la personne qui fait le gonflage
- Absence de contrôle automatique de l'habilitation TRB des personnes effectuant les gonflages.

Y. FORNONI a formé 49 techniciens remplissage de bouteille qui vont faire l'objet d'une liste d'aptitude départementale ; donc maintenant habilité TRB et actuellement nous n'avons pas de système d'automatisation qui permet à chacun de s'identifier pour pouvoir le gonfler.

- Absence d'automatisation contrôlant le gonflage des bouteilles en fonction de leur date de requalification- seul un contrôle visuel est effectué
- Les informations sur les raisons d'un retour d'une bouteille auprès du bureau EPI ne sont pas systématiquement fournies. Avec la puce RFID à partir du moment où l'on renvoie une bouteille EPI sur la plateforme le TRB devrait renseigner le champ de « pourquoi cette bouteille est renvoyée au niveau du bureau EPI, si c'est une fuite, date de requalification dépassée ou autre souci
- Absence de traçabilité des utilisations des bouteilles

RFID permettra de :

- Faciliter l'identification des bouteilles notamment sur les bouteilles composites. Actuellement, elles sont dans des housses de protection et si on veut identifier la bouteille, il faut enlever cette housse ce qui est assez difficile car elle épouse bien tous le corps de la bouteille donc cela demande des manipulations supplémentaires avec des risques des déchirures des housses alors que le système RFID permet de laisser les housses en place.
- Informatiser systématiquement les gonflages et opérations effectuées sur les bouteilles
- Alerter les TRB en présence d'une bouteille non utilisable (par exemple si la requalification la date est dépassée)
- Tracer les utilisations de la bouteille. Quand le TRB va scanner la bouteille, il devra renseigner sur la plateforme si cette bouteille vient suite à une manœuvre, une intervention.

- Permettre exclusivement aux TRB de gonfler les bouteilles (si automatisation des compresseurs)
- Permettre exclusivement les gonflages sur des bouteilles conformes (pour cela il va falloir automatiser les compresseurs)

Afin de mettre en œuvre la traçabilité des bouteilles d'air par RFID, il sera nécessaire:

- De tester la résistance des puces RFID aux flux thermiques (test jusqu'en janvier 2022) elles sont à 2 mois d'essai et aucun souci remonté ce qui laisse penser que les puces sont résistantes aux flux thermiques.
- D'équiper de puces RFID les 1050 bouteilles BKF présentes sur le parc
- Déterminer le nombre de lecteur mobile (PDA) à acquérir (dépendant du nombre de compresseurs)
- De développer le middleware RFID permettant d'informatiser les informations de la bouteille

Estimation financière :

Désignation	Coût (€ HT)
Puces RFID pour les bouteilles BFK et plongée	4000
PDA (prix unitaire- en fonction du nombre de compresseur : 3 à 7)	800
Développement middleware	15200
<b>TOTAL</b>	<b>De 21600 à 24800</b>

Le montant du projet RFID a été prévu dans le cadre de l'autorisation « Air Respirable ».

#### Réflexion sur la distribution de l'air (pour avis)

Le coût actuel d'entretien des VAR est de 11 000€ HT annuellement. Certains VAR sont obsolètes ou en panne et doivent être remplacés. Cela a un coût.

En plus de cela, avec les problèmes de RFID en fonction de là où se trouveraient les VAR en intervention, on peut avoir des problèmes de transmission de l'information entre le pda et le middleware (zone blanche).

Une solution alternative, comprenant 2 compresseurs fixes, 1 VAR et des véhicules prêts au départ avec des stocks tampon de bouteilles et tenue de feu, pourrait être mise en œuvre. Cela permettrait d'avoir un véhicule logistique équipé pour un incendie. Le fait d'avoir un seul VAR limiterait le coût annuel, permettrait d'avoir un seul pda (lecteur) et d'avoir une personne habilitée au VAR TRB qui remplirait les bouteilles.

Le groupe de réflexion serait constitué du responsable du PQP, du service opération, du PRTI, d'un représentant des territoires, et d'un membre du CHSCT. Ce groupe aurait pour missions :

- De définir les organisations possibles et les moyens matériels/ humains inhérents
- D'évaluer les avantages et inconvénients des différentes organisations possibles
- D'évaluer l'impact financier des solutions envisagées pour après une mise en œuvre.

Un représentant du personnel fonctionnaire, se questionne concernant les véhicules prêts au départ avec les stocks tampon de bouteilles. Combien de véhicules ? Cela nécessite que les conducteurs aient une habilitation particulière ?

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, répond que le groupe de réflexion va définir cela.

Il va définir les organisations possibles et les moyens matériels / humains inhérents.

C'est justement, combien de véhicules doit-il avoir ? Par rapport à l'habilitation, le conducteur devra être TRB car c'est lui qui s'occupera du VAR.

M. le Commandant Benoit ASSELIN, chef du GRLT, dit que beaucoup d'éléments sont à prendre en compte. Le compresseur fixe de Clermont-Ferrand fait l'objet d'une réflexion, pour le remplacement, par le biais de l'autorisation du programme lancé. (Mobile ou fixe ? ...)

Comme l'a évoqué Mme BARRAT, nous avons des compresseurs des VAR d'Ambert et de la Bourboule qui sont complètement sous dimensionnés, ils permettent de répondre à des actions pour les manœuvres mais opérationnellement ils sont très limités.

Les contraintes au TRB sont énormes pour les centres de secours.

Le groupe de travail doit se pencher sur le dossier pour donner des orientations car il existe des options différentes. A savoir laquelle est la plus adaptée.

Exemple : 1 compresseur au niveau GRLT puis astreinte dédiée pour distribuer les bouteilles.

C'est un enjeu important en terme de formation.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, donne l'un des avantages : c'est d'avoir deux compresseurs fixes et un seul VAR, nous allons pouvoir automatiser le contrôle de la qualité de l'air. Chose qui n'est pas faite sur nos VAR actuellement. C'est-à-dire qu'on remplit des bouteilles d'ARI, au moment où elles sont remplies en intervention, on ne contrôle pas la qualité de l'air mise dans les bouteilles. Le fait d'avoir les deux compresseurs fixes et le VAR avec une systématisation avec le système RFID, nous permettra aussi de contrôler cela et d'avoir une traçabilité de nos contrôles d'air.

Un représentant du personnel fonctionnaire, se questionne « Deux compresseurs fixes cela fait un peu juste pour tout le département ? »

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, répond que non, si le stock de bouteilles tampon est suffisant.

Un représentant du personnel fonctionnaire, demande quelle est la prise en compte pour le coût ? Faudra-t-il racheter des bouteilles ?

M. le Colonel hors classe Jean-Jacques BODELLE, DDASIS, répond que c'est le but de la création du groupe de travail. Mme BARRAT a émis des hypothèses par rapport à l'existant. Aujourd'hui, nous avons un groupe fixe à Clermont-Ferrand et un à croquel. On sait qu'il faudra en prévoir d'autres. C'est une réflexion. Plusieurs choses existent. Il est constaté une tendance à moins gonfler sur intervention à part sur de longues interventions ; nous sommes plus dans l'alimentation en bouteille par rapport à des points centraux.

Un représentant du personnel fonctionnaire, demande si la plateforme middleware est prévue dans l'analyse du coût de maintenance ?

M. le Colonel hors classe Jean-Jacques BODELLE, DDASIS, répond qu'une prise en compte est faite (vu avec M. PETIT).

Un représentant du personnel fonctionnaire, revient sur le suivi dans les centres, avec le système RFID il n'y a aucun lien avec les centres mixtes et TRB ? Par exemple : suivi d'utilisation d'une bouteille.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, reprend que lors de l'utilisation d'une bouteille en manœuvre ou en intervention, il sera forcément consommé de l'air et la bouteille sera envoyée au gonflage. Un bon devra accompagner chaque bouteille envoyée pour indiquer le motif d'envoi et faire le lien entre le CS et le TRB. Et le TRB remplira informatiquement le suivi des bouteilles.

Un représentant du personnel fonctionnaire, évoque un dernier point concernant un véhicule de soutien. Dans le dernier procès-verbal, le Cdt ASSELIN par rapport à la toxicité des fumées avait évoqué un véhicule départemental afin de pallier aux problématiques des tenues de feu sur intervention.

M. le Colonel hors classe Jean-Jacques BODELLE, DDASIS, répond que cela fait partie de la réflexion, il faut voir si on peut avoir des véhicules de soutien logistique qui apportent « tout » (AIR, EPI). C'est une réflexion globale.

Un représentant du personnel fonctionnaire, se questionne sur les bouteilles d'O2. Elle suppose que c'est une erreur d'avoir deux bouteilles d'oxygène car on ne gonfle pas ces bouteilles.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, suppose que c'est peut-être au cas où il y aurait un accident de plongée. Un inventaire a été fait, apparemment les deux bouteilles d'oxygène ne sont pas équipées de puce RFID.

M. le Colonel hors classe Jean-Jacques BODELLE, DDASIS, répond qu'une vérification sera faite.

M. le Commandant Benoit ASSELIN, chef du GRLT, complète une hypothèse ; les besoins au niveau logistique augmentent de plus en plus. Il y a une dizaine d'années nos prédécesseurs avaient mis en place une astreinte de la logistique mais cela a disparu car très peu utilisé. Au jour d'aujourd'hui, il y a quasiment des demandes toutes les semaines. Cette astreinte logistique doit-elle être « ré » activée ? Derrière, il faudra prévoir l'impact humain en conséquence.

Il revient sur le bureau EPI : avec M. FORNONI, ils sont 3 contrôleurs EPI. Cela a été pris en compte par les différents plans d'actions, et il a été évoqué différentes préconisations lors du premier rapport.

Un prestataire extérieur s'occupe de la requalification des bouteilles d'air au niveau des inspections périodiques.

Un rappel à l'ordre leur a été fait par la direction pour les mettre en demeure, afin d'exécuter correctement leur prestation. Il y a encore des soucis. Il évoque la possibilité d'internaliser cela.

Une réflexion est en cours à ce propos notamment avec Mme PRUNIER afin de quantifier le nombre de personnes dans ce bureau EPI. L'ensemble des EPI présent sur le département ne seront pas en mesure d'assurer correctement la prestation. Il faudra pouvoir dimensionner ce bureau correctement pour la sécurité juridique de l'établissement.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, rappelle qu'il faut nommer une personne pour participer au groupe de réflexion. (NB : Monsieur Aurélien BEAUDOUIN a été désigné pour participer à ce groupe à l'issue de la réunion)

Madame Valérie PRUNIER, présidente du CHSCT, soumet le rapport n°6 au vote pour approbation. En l'absence de remarques, le procès-verbal est approuvé à l'unanimité par le CHSCT.

## **Rapport N°7 : Evolution des méthodes de prévention de la leptospirose (pour info)**

Mme le Docteur Aline GUTTMANN, présente son rapport sur l'évolution des méthodes de prévention de la leptospirose chez les pompiers et en particulier sur les plongeurs.

Depuis quelques années, la prévention de la leptospirose en médecine du travail quel que soit les métiers évolue.

Pour les sapeurs-pompiers, nous avons de plus en plus de plongeurs qui expriment des réserves sur la vaccination.

La leptospirose est une zoonose liée à l'exposition des urines des rongeurs en particulier. L'exposition est estimée modérée voire faible.

Le vaccin comprend 3 injections puis un rappel tous les deux ans. Ce vaccin a des effets indésirables relativement fréquents : éruption cutanée, réaction locale (douleur œdème), maux de tête, nausée, fièvre, fatigue.

La maladie en elle-même a des symptômes facilement repérables dans des délais connus depuis l'intervention jusqu'à 3 jours après. Un traitement efficace est disponible.

Compte tenu de tout cela on a décidé :

- De revoir nos pratiques : ne plus imposer la vaccination mais de la proposer
- De revoir notre protocole d'information et de prévention, de suivi poste interventionnel / cela aura des impacts sur la gestion des stocks du vaccin.

Cette infection figure dans les tableaux de maladies professionnelles et peut-être reconnue comme telle pour les travaux d'assistance, de secours et de sauvetage en milieu aquatique naturel. Cet aspect nous permet de garantir les déclarations des maladies contractées et d'assurer ainsi un suivi précieux.

Un représentant du personnel fonctionnaire, se questionne : « Sur quoi allez-vous vous baser pour savoir si la méthodologie ne donne pas entière satisfaction ? »

Mme le Docteur Aline GUTTMANN, répond qu'ils vont se baser sur les déclarations des accidents en maladie professionnelle. Si dans quelques années, il est remarqué une explosion de déclaration de maladies professionnelles peut-être que finalement, supprimer la vaccination n'était pas une bonne idée et on reviendra en arrière. Ce tableau est important pour justement avoir un suivi.

Un représentant du personnel fonctionnaire, se questionne sur le suivi : « Il se fera seulement au niveau du Puy-De-Dôme ? »

Mme le Docteur Aline GUTTMANN, répond que ce protocole est appliqué sur le Puy-De-Dôme donc le suivi se fera au niveau du Puy-De-Dôme. Il faut savoir qu'il y a relativement peu d'autres départements qui imposent maintenant ce vaccin. Jusqu'à présent pas de retour sur ceux qui ne l'imposent pas. A priori, cela ne va pas causer une catastrophe sanitaire. L'exposition en France est modérée voir faible, on a pas de données chiffrées mais déjà de façon globale ce n'est pas important, moins de 1000 cas/ année. Compte tenu du fait que nos plongeurs ne passent pas 8h/jour dans l'eau ou ne sont pas exposés systématiquement sur des lieux de contaminations possibles, le risque est estimé suffisamment faible. Finalement, imposer une vaccination qui a ses propres effets indésirables, sur la balance bénéfique/risque cela penche pour une vaccination non obligatoire, vu les effets indésirables.

### **Rapport N°8 : Risques sanitaires chez les sapeurs-pompiers (pour info)**

Mme le Docteur Aline GUTTMANN, évoque que ce rapport a été fait à la demande du CHSCT.

La notion de risque en épidémiologie : Le risque en épidémiologie se définit comme la probabilité de survenue d'un évènement. Il s'agit donc d'une mesure quantitative allant de l'impossibilité de survenue (probabilité égale à 0) à sa certitude (probabilité égale à 1). Ces cas extrêmes ne se présentent que très rarement en pratique et il est donc important de retenir que, si la mesure du risque permet d'estimer des fréquences de survenue au sein d'une population, d'un point de vue individuel, sa réalisation sera toujours entachée d'incertitude.

Les grandes catégories de risques sanitaires telles que retenues par l'ANSES dans son rapport de 2019 (contaminants chimiques et particuliers, agents biologiques, facteurs physiques et contraintes physiques, organisationnelles et psychosociales), peuvent être déclinées en plus d'une dizaine d'expositions utilisées plus classiquement en médecine du travail.

Ces expositions sont éventuellement accessibles en terme de prévention comme les différents niveaux de préventions : primaire, secondaire, tertiaire. On ne pourra jamais les considérer séparément des facteurs de risques individuels. Les facteurs individuels sont déclinés en facteurs influençables, accessibles aux actions de préventions (tabagisme, obésité, etc.), et en facteurs non influençables, dont la prise en compte ne peut être qu'indirecte (antécédents familiaux, âge, sexe, etc.). Chez les sapeurs-pompiers, parmi les facteurs individuels les plus impactant, compte tenu des expositions professionnelles, on retrouve les facteurs de risques cardio-vasculaires, la consommation de toxiques, la condition physique et les facteurs psycho-sociaux.

#### La prévention primaire

Objectif : éviter la survenue des évènements défavorables en limitant ou en éliminant les expositions

Actions : Lutter contre la consommation de tabac, d'alcool, favoriser la condition physique

#### La prévention secondaire

Objectif : le diagnostic précoce des maladies et évènements défavorables afin d'en limiter la gravité

Actions : Au niveau du suivi médical des agents, le SSSM participe à la prévention secondaire via le dépistage régulier d'un certain nombre de pathologies grâce à l'examen clinique lors de la visite et la prescription d'exams complémentaires (bilans biologiques, spirométrie, ECG, etc.)

#### La prévention tertiaire

Objectif : limiter les conséquences des pathologies et évènements défavorables

L'autorité territoriale et le PSSM jouent un rôle essentiel dans la prévention.

Pour améliorer sa prise en charge des risques sanitaires, le SSSM a défini à partir de 2022 les axes de travail suivants :

- Participer à l'éducation à la santé (journée santé sécurité, campagnes d'information, lien à développer avec la filière EAP...)
- Réévaluer le risque lié à certaines expositions, pathologies et thérapeutiques, l'évolution du suivi médical et les conséquences sur l'aptitude (Diabète...) Pour l'instant un diabétique insulino-dépendant est inapte opérationnel. Les endocrinologues commencent à nous dire que le traitement ne pose plus réellement de problème. Le risque de faire des hypoglycémies est très faible, c'est cela qui est la cause de l'inaptitude. C'est la question qui va être réévaluée : est-ce qu'on va pouvoir remettre opérationnel certains diabétiques en insulino-dépendant.
- Analyser médicalement les données d'accidentologie du travail (participer à la décision des politiques de prévention avec les services Hygiène et Sécurité et Protection Sociale).
- Améliorer l'accompagnement des agents dans la reprise de leur activité professionnelle après un évènement de santé ayant entraîné un arrêt maladie ou une restriction d'aptitude.
- Améliorer l'accompagnement des agents dont la pathologie pourrait entrer dans le cadre des maladies professionnelles.

## **Rapport N°9 : Rapport d'accident Vernet-Chameane du 16 juillet 2021 (pour info)**

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, précise que c'est un rapport rajouté à l'ordre du jour.

Le secrétaire du CHSCT a demandé une présentation d'un accident de la route impliquant une jeune SPV. Tout d'abord il fallait que le dossier soit passé en CCDSPV car il était soumis pour avis avant de le présenter au CHSCT.

Contexte : Le 16 juillet 2021, une jeune SPV a été victime d'un grave accident de la route alors qu'elle était déclenchée au bip, afin de se rendre au CIS VERNET CHAMEANE.

Lors du trajet sur la D999, la conductrice a perdu le contrôle de son véhicule, en sortie de virage à droite et s'est encastrée contre un arbre par le côté passager du véhicule.

Pour information les SPV en garde non postée, à partir du moment où leur bip sonne, ils sont reconnus en intervention.

Ce jour-là, les conditions météorologiques étaient très défavorables avec un taux d'humidité à 98 %, un brouillard très épais diminuait la visibilité.

L'équipier de la conductrice est arrivé avant elle dans le bourg, l'a appelé pour savoir si elle avait bien eu le départ de bip, elle a répondu en disant qu'elle était sur le départ. Quelques minutes après sa voiture ont été trouvées par un témoin. L'accident n'a pas eu lieu pendant le coup de téléphone car dans ce cas l'équipier l'aurait signalé. Pas de témoin direct de cet accident.

### Parmi les facteurs aggravants :

- Le manque de visibilité
- L'accotement dangereux car non stabilisés
- La chaussée était extrêmement glissante.

### Présente l'arbre des causes :

Jeune conductrice permis inférieur à 3 ans.

La D999 est une route rurale avec des virages successifs en descente. Cette portion de la route est connue comme dangereuse et actuellement sans glissière de sécurité.

Le plan d'actions a été adopté à l'unanimité au CCDSPV.

### Mesures visant à prévenir des accidents similaires :

1 Formations régulières à la sécurité routière des SPP et SPV- COD

0 créé par le GFDC du Sdis 63

COD 0 est disponible sur ENASIS. Une communication va être faite à l'ensemble des agents pour qu'ils puissent suivre le module s'ils le souhaitent.

2 Sensibilisations régulières et locales sur les consignes de sécurité routière et notamment lors des départs au bip : flash info/ films/ ateliers ...

On se rend compte qu'au niveau des SPV, la plupart des accidents de la route concernent des jeunes conducteurs et sur des départs au bip. Il a été décidé de mettre en place des ateliers ; là aussi avec la création des nouvelles compagnies pour aller au plus proche du terrain et être au plus près des SPV avec des simulateurs comme des voitures tonneaux Etc

3 Etude de partenariat avec des organismes de formation/ employeurs afin de promouvoir les formations de conduite sécurisée notamment pour les jeunes conducteurs.

Il y a des sessions de formation de conduite sécurisée qui sont organisées par le SDIS. Ce sont des formations onéreuses car il faut louer le circuit d'Issoire ainsi que les véhicules. Nous avons une forte demande avec peu de places disponibles donc afin de promouvoir cette formation, nous allons regarder si des partenariats seraient possibles avec d'autres organismes de formation et les employeurs des SPV.

4 Communication départementale (Retex) de cet accident afin de sensibiliser l'ensemble des agents aux facteurs de risques

Notamment le fait de s'appeler. Quand on interroge les collectifs de travail, les SPV ont pris l'habitude de s'appeler pour être sûrs que le bip a sonné car ils n'ont pas confiance dans le matériel. Pour eux il y a des défauts de bip et des zones blanches. Après demande, au VERNET CHAMEANE 3 défauts de bip recensés au niveau du service transmission sur les 5 dernières années. Ce qui n'est pas un chiffre très significatif.

Peut-être que plusieurs défauts de bip n'ont pas été remontés, mais pas de traçabilité.

Le fait de téléphoner au volant est un des facteurs de risque bien connu.

5 Contact avec les organismes compétents (CD) pour la mise en sécurité de la D999 : réfection de la route, des bas-côtés et mise en sécurité des virages accidentogènes.

Sur les 3 dernières années, 5 accidents ont eu lieu (graves voir mortel) sur cette départementale.

Deux choses ont été remontées lors de cet accident, notamment sur les bips et la transmission donc il va y avoir un audit et une réflexion qui va porter sur les systèmes d'alerte afin que tous les SPV, quel que soit leur positionnement sur le territoire, puissent réceptionner l'information. Puis une réflexion sur des systèmes d'acquittement aura lieu pour éviter aux agents de s'appeler.

A son avis, même si on donne des bips avec acquittement, cette habitude ne va pas se perdre du jour au lendemain mais avec de la sensibilisation et de la pédagogie, le but serait de laisser cette pratique de s'appeler qui est accidentogène et de leur redonner confiance dans le matériel.

## 2ème axe :

Réflexion départementale sur les gardes postées pour les centres à forte sollicitation. Ce qui permettrait de réduire les risques routiers pour les SPV.

Cette jeune fille au départ avait son pronostic vital engagé et finalement elle va plutôt bien compte tenu des circonstances de son accident. Elle est retournée à son domicile, a retrouvé l'usage de la marche et de la parole. Elle pense pouvoir reprendre ses études d'infirmière et pourquoi pas son activité de sapeur-pompier volontaire.

Un représentant du personnel fonctionnaire, se questionne, car dans le rapport, dans les facteurs de risques, il n'y a pas de notion de vitesse. D'après lui, au vue de l'état du véhicule, elle devait rouler vite.

Il avait évoqué avec M. Aurélien DILITTA sur les risques routiers, que beaucoup de jeunes conduisent dangereusement en partant sur intervention. Alors qu'ils devraient faire preuve de prudence car à partir du moment où le bip sonne, ils deviennent agents du CD du SDIS.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, répond qu'elle a contacté la gendarmerie à plusieurs reprises. On a eu le rapport d'expertise et clairement il n'y a aucune notion de vitesse dans cet accident. Le gendarme a été formel, compte tenu de l'état de la chaussée, le fait que ce soit une 206 +. A priori, elle roulait même en dessous de la vitesse autorisée. Cela n'empêche pas que, dans nos ateliers locaux de sensibilisation, on sensibilisera aussi à la notion de vitesse, d'alcool, de téléphone au volant.

Un représentant du personnel fonctionnaire, on veut « éviter les drames ». La nature du drame est un accident de circulation L'objectif est de sensibiliser les agents sur la conduite et principalement quand ce sont des SPV qui se rendent au centre de secours.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, notifie que c'est l'objet de la deuxième action sur les formations : « Sensibilisations régulières et locales sur les consignes de sécurité routière et notamment lors des départs au bip ».

M. le Colonel hors classe Jean-Jacques BODELLE, DDASIS, rajoute qu'il a été rappelé au CCDSPV que lors des départs en intervention il faut avoir un minimum de respect du code de la route. Au-delà des risques à prendre par rapport à l'intervention attendue, il ne faut pas se mettre en danger.

Un représentant du personnel fonctionnaire, donne son opinion : Si l'on met en place des gardes postées, ce risque-là est supprimé. Sans compter que les secours arrivent sur place plus rapidement.

M. le Colonel hors classe Jean-Jacques BODELLE, DDASIS, répond que c'est une remarque judicieuse sachant qu'il est possible des mettre des gardes postées seulement si on a une sollicitation suffisante car poster des agents dans les petits centres avec très peu d'intervention ce n'est pas intéressant.

## **QUESTIONS DIVERSES**

### - Bilan de la journée santé sécurité et Programme Satisf'Action

Mme. Émilie BARRAT, cheffe du service SQVS, la journée santé sécurité s'est tenue le mardi 5 octobre 2021 à la salle « Le Galion » à Gerzat. Cette journée a été articulée en 3 conférences et 12 ateliers qui ont traité des thèmes suivant : la nutrition au travail, la nutrition du sportif et les addictions.

Il y a eu 90 participants dont 31 SP, 37 PATS et 22 extérieurs (mairies conventionnées, Entreprise partenaire) et 106 inscrits. Nous constatons une augmentation de 27% du nombre de participants par rapport à 2018 malgré le contexte sanitaire.

Le repas de midi offert à tous par le Sdis a été confectionné par la VLOG du Sdis 63 et le menu a été élaboré par la diététicienne du Sdis 63.

### Bilan budgétaire :

Repas et pot de clôture : 889€ TTC

Animateur : 660 € TTC

France Addiction : 440 € TTC

SPV intervenants : 400 € TTC

Location Tv : 240€ TTC

TOTAL : 2629 € TTC (3431€ TTC en 2018 et 3893 € TTC en 2016)

Selon les retours, des questionnaires de satisfaction, les agents sont toujours contents de cette journée car ils apprennent des choses au niveau individuel et professionnel. Cela leur permet aussi de partager entre eux Il s'agit d'un moment de sensibilisation, instructif pendant le temps de travail pour des sommes finalement moindres car la salle nous est gracieusement prêtée par la ville de Gerzat, les ateliers et les intervenants nous demandent peu voire pas de budget. Les intervenants sont très investis dans notre projet, le plus souvent, ils interviennent gracieusement. Cette journée s'organise avec un budget plutôt restreint. Par contre, cela demande du temps.

Il a été décidé que cette journée serait mise en œuvre tous les 2 ans, pour éviter une certaine redondance et lassitude mais aussi pour que l'équipe projet ait le temps de choisir des thèmes qui répondent aux attentes des agents. Il faut aussi trouver les prestataires qui pourraient faire des prestations de qualité.

La mise en place de cette journée demande de l'énergie et du temps ; 2 ans pour répondre à l'ensemble de toutes ces contraintes.

Il faut savoir que le 5 octobre se tenait également l'inauguration du salon de l'élevage, c'est pour cela que certains agents initialement inscrits n'ont pas pu venir. En 2023, la journée pourrait se tenir en juin ce qui permettrait de profiter des extérieurs et de ne pas avoir d'autres événements.

De plus, le service de communication a le sommet de l'élevage à gérer, et avant la foire d'exposition.

Cela amène une charge de travail très conséquente et donc un travail dans l'urgence pour notre journée santé sécurité.

En partenariat avec la MNT, le Sdis 63 a mis en œuvre depuis le 5 octobre le programme Satisf'Action ayant pour objectifs de :

- Sensibiliser la collectivité sur la lutte contre la sédentarité et la promotion de l'activité physique,
- Favoriser la prise de conscience sur les effets bénéfiques sur la santé et la mise en œuvre possible d'une activité physique régulière,
- Fédérer les agents de la collectivité autour d'activités physiques, gage de qualité de vie en service.

Ce programme est destiné aux PATS et aux agents SHR. Pour celui-ci, nous avons créé un groupe projet composé du Dr GUTTMANN, de la MNT, du Ltn SIMON (EAP3), de Mme GAUTHIER (RH) et moi-même et Mme BADON qui assure le secrétariat de ces deux événements.

Il est proposé dans ce programme des ateliers diététiques et des activités physiques animées par les EAP. Cela permet de mettre en valeur la filière EAP du SDIS.

Nous avons 33 inscrits. Les temps forts, la réunion de lancement, le bilan intermédiaire, l'évaluation du programme et la cérémonie de clôture sont obligatoires. Les agents sont libres de s'inscrire aux ateliers qui leur font envie. Nous avons un bon taux de participation. Toutes les personnes inscrites ont bien suivi leur engagement et participé aux ateliers.

Le bilan intermédiaire a eu lieu il y a 15 jours. Ce qui remonte : les agents sont ravis de ce programme et des activités qui leur sont proposées, de l'encadrement et du fait que les séances se font pendant le temps de travail.

Le groupe projet va avoir une réflexion sur l'éventuelle reconduction de ce programme.

#### - Bureau du vaguemestre et aménagement du Rdc de la direction

M. le Colonel hors classe Jean-Jacques BODELLE, DDASIS, explique que le bureau du vaguemestre va être intégré dans une rénovation de l'accueil et de l'ancien bureau du Lcl CROUSEAUD. Nous allons intégrer tout cela dans un ensemble qui permettra l'accueil du service protection sociale qui va venir s'installer sur cette partie. Cela permettra de libérer le bureau de Delphine ROUVEIROLLES. Tout cet espace va être réinvesti pour intégrer le bureau du vaguemestre.

Un représentant du personnel fonctionnaire, demande s'il y a un délai pour ces travaux.

M. le Colonel hors classe Jean-Jacques BODELLE, DDASIS, répond que c'est en cours, dans les 6 prochains mois.

Un représentant du personnel fonctionnaire, demande si en attendant cette mise en place, il serait possible de trouver de façon plus ergonomique un poste de travail pour cet agent qui actuellement travaille debout (Didier MALLET)

M. le Colonel hors classe Jean-Jacques BODELLE, DDASIS, répond que l'agent ne lui en n'a pas fait part, mais qu'il verrait cela avec lui.

#### - Visite du nouveau magasin départemental

Un représentant du personnel fonctionnaire, évoque la mobilité du magasin départemental sur le site du 149 avenue du brezet ; des représentants du CHSCT ont fait un état des lieux. Il fait une synthèse. Principalement, au niveau des locaux ce qui est gênant est une panne de chauffage détectée. Avec les conditions climatiques actuelles, ce n'est pas des plus simple pour nos collègues.

M. le Colonel hors classe Jean-Jacques BODELLE, DDASIS, répond que ce problème a été réglé il y a 1 semaine. Nous avons un problème avec Gaz de France par rapport à la distribution du gaz sur le compteur. Ce qui a permis de remettre en route la chaudière.

Un représentant du personnel fonctionnaire, dit que le site est en location, donc tous les travaux d'aménagement ne sont peut-être pas réalisables et possibles pour le sdis (isolation, marquage au sol pour les zones de circulation, la mise en place d'un point d'eau pour les agents qui s'occupe des EPI)

M. le Commandant Benoit ASSELIN, chef du GRLT, répond que le point d'eau est en cours. En ce qui concerne le balisage, cela va être fait. Pour l'isolation, en location cela nécessite une demande au propriétaire.

Un représentant du personnel fonctionnaire, ce qui est « non conforme » c'est la formation des CACES, il veut savoir où en est cela.

M. le Commandant Benoit ASSELIN, chef du GRLT, répond que c'est en lien avec la formation (Cdt BENEDICT), et que le dossier est en cours.

Un représentant du personnel fonctionnaire, demande dans quel délai les agents commenceront à être formés et que le sdis sera en conformité avec la loi.

M. le Commandant Benoit ASSELIN, chef du GRLT, répond qu'il doit voir cela avec le Cdt BENEDICT.

Mme le Docteur Aline GUTTMANN, rajoute que les agents qui passent cette formation (CACES) devront avoir une aptitude médicale préalable. C'est une obligation.

Un représentant du personnel fonctionnaire, signale à la nouvelle présidence qui n'a pas connu l'ancien site, que les conditions de travail des agents du magasin départemental se sont nettement améliorées et qu'il reste quelques points à améliorer encore.

Mme Maguy LAGARDE, évoque qu'elle connaissait le site à Pont-du-Château et dit qu'il y a une belle différence entre les deux sites.

- Point sur le télétravail au sein du Sdis 63

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, évoque que le télétravail a été mis en œuvre par une note de service NS/ADM/PRH/GRH/2021/N°006 du 30 août dernier.

Pour rappel, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux **de façon régulière ou ponctuelle et volontaire** en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Au SDIS63, il s'organise sur la base de jours fixes (2 jours maximum par semaine) et/ou de jours flottants (12 jours maximum par an). Actuellement, **8** demandes de télétravail ont été transmises au GRH. Les arrêtés autorisant l'exercice des activités professionnelles en télétravail seront pris durant le mois de décembre, pour une entrée en application le 1<sup>er</sup> janvier 2022. Il est vraisemblable que ce nombre augmente durant l'année 2022 consécutivement à l'achèvement de la mise en place de la nouvelle organisation.

Comme précisé dans la note de service, le télétravail fera l'objet d'une évaluation annuelle par le GRH (quantitatif) et le SQVS (qualitatif) et sera présentée au Comité Technique.

Un représentant du personnel fonctionnaire, demande si les agents peuvent se déclarer « vouloir faire du télétravail » pendant toute l'année 2022 ou si c'est clos pour 2022 ?

M. le Colonel hors classe Jean-Jacques BODELLE, DDASIS, répond que les agents peuvent encore faire la demande.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, répond qu'il est vraisemblable que ce nombre augmente durant l'année 2022 consécutivement à l'achèvement de la mise en place de la nouvelle organisation. C'est-à-dire que l'agent peut faire une demande en mars 2022 à faire du télétravail. Il n'y a pas de notion de date butoire.

Un représentant du personnel fonctionnaire, se questionne « Est ce que le chef de service est un filtre ou est celui qui doit transférer la demande de télétravail au GRH ? ».

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, répond qu'il lui semble que c'est un filtre car l'agent et son chef de service doivent s'assurer que les missions soient compatibles avec du télétravail. Il faut modifier la fiche de poste.

Un représentant du personnel fonctionnaire, demande comment cela se passe pour les PATS des nouvelles compagnies qui ne sont pas dotés d'un chef de compagnie Rochefort Montagne, les Ancizes et Ambert dans la prochaine organisation.

M. le Colonel hors classe Jean-Jacques BODELLE, DDASIS, répond que tous les assistant(e)s disposent de chef de compagnie

Un représentant du personnel fonctionnaire, demande si la fiche de poste de ces assistant(e)s de compagnie, est déjà rédigée et s'il est prévu que ces agents puissent faire du télétravail.

M. le Colonel hors classe Jean-Jacques BODELLE, DDASIS, répond qu'en fonction de la fiche de travail qui est en cours de rédaction, nous verrons s'il y a une possibilité ou non de faire du télétravail.

Un représentant du personnel fonctionnaire, se questionne « Cette fiche de poste sera commune ou propre à chaque poste géographique? »

M. le Colonel hors classe Jean-Jacques BODELLE, DDASIS, répond que normalement, le travail de chaque compagnie doit être identique, donc cela veut dire que les fiches de poste de toutes les assistantes de compagnie seront les mêmes. A partir du moment où elles sont identiques soit il est permis de faire du télétravail, soit non. Tout le monde sera traité de la même manière.

Un représentant du personnel fonctionnaire, se questionne sur un autre sujet : Certains des chefs de compagnie vont partir en formation pendant un an. Ces agents administratifs vont se retrouver seuls sur leur poste de travail.

M. le Colonel hors classe Jean-Jacques BODELLE, DDASIS, répond qu'il y aura toujours un chef de compagnie suppléant qui va être désigné. Nous sommes en train de voir comment organiser tout cela.

Un représentant du personnel fonctionnaire, évoque que même si une hiérarchie les encadre, c'est par rapport au statut de « travailleur isolé » dans les locaux.

M. le Colonel hors classe Jean-Jacques BODELLE, DDASIS, répond qu'on se posera la question le moment venu.

Un représentant du personnel fonctionnaire, souhaite donner de la visibilité à l'ensemble de ces questions aux personnels concernés. Elle souligne que des personnels sont inquiets.

M. le Colonel hors classe Jean-Jacques BODELLE, DDASIS, répond que nous allons déjà laisser les compagnies s'installer puis on se posera les véritables questions quant on aura les éléments.

Un représentant du personnel fonctionnaire, rejoint un représentant du personnel fonctionnaire, sur ce point-là. Les agents vont se retrouver seuls et coupés de leurs collègues du jour au lendemain. Il y a peut-être des risques psychologiques à se retrouver dans des locaux qu'ils ne connaissent pas encore. Elle se questionne « Est-ce que les agents seront au sein d'une caserne ? » car ces agents sont habitués à travailler avec du monde autour d'eux. Il faudra prendre en compte ce problème-là.

M. le Colonel hors classe Jean-Jacques BODELLE, DDASIS, répond que les agents seront accompagnés. Ils seront soit en casernement, soit de façon pas très éloignés. Nous veillerons à ce que les agents ne soient pas seuls. Il y a eu des réflexions à l'inverse où des personnels préféreraient être tout seul.

Un représentant du personnel fonctionnaire, rajoute que c'est difficile de faire plaisir à tout le monde. Elle se questionne sur les chefs de compagnie : « Il y aura un chef de compagnie professionnel et par compagnie deux adjoints volontaires ? ».

M. le Colonel hors classe Jean-Jacques BODELLE, DDASIS, explique que cela dépend sur quelle compagnie on se trouve, par exemple ISSOIRE, le chef de compagnie sera un professionnel et l'adjoint sera un professionnel. Quand on est sur une compagnie telle que Rochefort montagne où c'est plus « volontaire », le chef de compagnie sera professionnel et les adjoints volontaires.

Un représentant du personnel fonctionnaire, demande si lorsque le chef de compagnie partira en formation, le n+1 de l'assistante sera un volontaire et si c'est lui qui assurera les missions ?

M. le Colonel hors classe Jean-Jacques BODELLE, DDASIS, répond que non, il y aura toujours un chef de compagnie suppléant désigné qui prendra le relai. Les missions des adjoints volontaires sont très spécifiques dans certains domaines.

Un représentant du personnel fonctionnaire, donc tout ce qui sera notation des agents, signature des congés ne sera pas fait par le volontaire ?

M. le Colonel hors classe Jean-Jacques BODELLE, DDASIS, répond que la notation est 1 fois / an donc le chef de compagnie sera là, parce qu'ils ne partiront pas une année entière. Pour les congés, nous allons organiser cela.

#### - Dotation des bottes de feu- souhait 2 paires

M. le Commandant Benoit ASSELIN, chef du GRLT, explique que suite à la demande du personnel, il y a eu attribution des rangers légères pour les missions de secours à personne et pour le personnel SHR. Depuis 2018, le règlement prévoit une paire de ranger légère et une paire de rangers de feu. Il y a une demande de repasser à deux paires de feu pour les SPP. (En cas de plusieurs interventions incendie dans la même garde)  
La proposition est de modifier le règlement habillement de 2018 et d'inclure pour les SPP (environ 50 agents) soit la dotation d'une deuxième paire ou l'utilisation des armoires séchantes au choix.

Un représentant du personnel fonctionnaire, dit que l'idée de la mise en place des armoires séchantes peut être une solution permettant de palier à cette problématique dans l'avenir. Il demande un délai d'essai de ces armoires assez rapide car il peut être plus intéressant pour le Sdis économiquement d'avoir la capacité de sécher les effets quand ils sont trempés.

M. le Colonel hors classe Jean-Jacques BODELLE, DDASIS, dit que la dotation des bottes est retardée, à voir si une dotation supplémentaire sera faite ensuite. Ce serait dommage de doter les agents de deux paires de bottes si nous avons la capacité à les sécher. Un temps de réflexion est pris.

Un représentant du personnel fonctionnaire, rappelle qu'il n'y a pas de place dans les casiers.

M. le Colonel hors classe Jean-Jacques BODELLE, DDASIS, dit qu'il ne faut pas se précipiter, nous allons attendre les armoires séchantes. Il demande au Commandant ASSELIN quand arrive ces armoires.

M. le Commandant Benoit ASSELIN, chef du GRLT, répond que les premières armoires arrivent cette semaine pour les essais. Et si c'est concluant, elles seront en place en juin 2022.

M. le Colonel hors classe Jean-Jacques BODELLE, DDASIS, évoque que ces armoires seront testées pendant un mois et demi.

Un représentant du personnel fonctionnaire, répond que si Mme PRUNIER est d'accord, au prochain CHSCT, il faut prendre la décision, ce serait plus simple.

M. le Colonel hors classe Jean-Jacques BODELLE, DDASIS, évoque que la décision est la suivante : Mettre en essai les armoires séchantes, voir le résultat puis ensuite selon les délais de séchage et la qualité rendue, la question de la dotation d'une deuxième paire de bottes sera traitée.

Un représentant du personnel fonctionnaire, répond qu'on peut l'envisager mais cela serait bien de se décider.

M. le Colonel hors classe Jean-Jacques BODELLE, DDASIS, rétorque qu'on ne va pas se décider sans avoir fait les essais.

## - Transition entre les anciens et nouveaux masques ARI : tuilage et formation

M. le Commandant Benoit ASSELIN, chef du GRLT, explique que concernant cette question pour activation mémoire, outre l'autorisation de programme avec la mise à niveau du parc ARI. Il est arrivé des fortes recommandations pour remplacer les masques ARI précédemment équipé de masque à griffes par des masques à filets, qui offrent plus de protection pour nos agents en cas d'incident ou lors de l'arrachement du casque.

Actuellement les centres de COURNON, ISSOIRE, BILLOM, ST GERMAIN LEMBRON, ST AMANT TALLENDE, LA BOURBOULE, LEZOUX, LEMPDES et VIC LE COMTE sont équipés des masques filets. 39 masques filets pour le CSP CLERMONT vont être livrés prochainement.

A l'issue, il est procédé à l'échange des ARI, laissant à minima 3 semaines au personnel pour s'accoutumer de ces nouveaux matériels.

La cohabitation des anciens masques avec les nouveaux n'est pas souhaitée avec tous ces éléments précités.

Un lot de filets de rechange va compléter ces dotations afin de permettre l'entretien de ces filets qui se fait en machine à laver et sèche-linge dont sont dotés les centres de secours.

Un représentant du personnel fonctionnaire, explique que ce sont des masques catégorie 3, ce n'est pas anodin pour de l'ARI. L'idée n'était pas de laisser les deux catégories de masques en parallèle. C'était d'avoir une transition, une phase de formation pour que les agents puissent apprendre à s'équiper avec ce masque.

Est-ce qu'il y a un carnet de suivi des agents ? car il y a des volontaires qu'on ne voit jamais.

Les masques mis à disposition par exemple au centre d'Aubièrre et si les volontaires ne viennent pas sur le temps de formation, ils ne seront pas formés. Par contre, ils risquent de se retrouver au fourgon et de découvrir le nouveau masque alors que « ça sort par les fenêtres ». Cela peut être problématique.

M. le Commandant Benoit ASSELIN, chef du GRLT, répond que le suivi de FMA revient au chef de centre.

Le chef de centre doit être le premier garant de l'exécution. Le contrôleur EPI donne les outils pédagogiques (fiche air respirable règles de mise en place des masques filets annexe). En interne, c'est au centre de secours de s'organiser.

M. le Colonel hors classe Jean-Jacques BODELLE, DDASIS, annonce qu'un rappel sera fait auprès des chefs de centre.

Un représentant du personnel fonctionnaire, rajoute que c'est mieux même si les sapeurs-pompiers professionnels ont de l'expérience et ont connu plusieurs sortes de masque ; pour les jeunes sapeurs-pompiers volontaires ça va être compliqué, alors avant qu'il y est un accident, il serait sain qu'il y ai une phase pédagogique et qu'on s'assure que les agents soient formés.

## - Les nouveaux assistants de prévention

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, présente les sept nouveaux assistants de prévention, qui ont suivi la formation préalable. Ils ont été formés avec l'accord de leur chef de centre.

Trois assistants de prévention à GERZAT (l'unique assistant a muté dans un autre centre mixte). Deux assistants de prévention à RIOM. Un assistant de prévention à VIC LE COMTE (celui en place a quitté ses fonctions). Un assistant de prévention à AMBERT (aucun assistant de prévention sur cette compagnie), ce qui nous faisait défaut.

Sachant que le réseau des assistants de prévention, va être revu avec les nouvelles compagnies. Comme c'est un nouveau découpage des compagnies, il manquera peut-être des agents dans certaines compagnies. Actuellement, toutes les compagnies disposent d'assistants de prévention formés.

En l'absence de remarque, les candidatures ont reçu un avis favorable.

## - SPV experts psychologues cliniciens

Mme le Docteur Aline GUTTMANN, résume la question diverse :

Vous savez que les sapeurs-pompiers de par leur profession, leur activité, sont soumis à des risques ainsi que des expositions aux violences physiques et mentales. (Par les victimes, le public, l'entourage).

D'un point de vue national, le recours aux psychologues volontaires, c'est quelque chose d'assez fréquent ; Beaucoup de sdis en sont déjà dotés.

Dans le département, on dispose de la cellule CAMPSY qui gère notamment le décours d'interventions marquantes.

Concernant le recrutement, dans un premier temps, un psychologue clinicien va être placé sur des missions de formation et de suivi déjà définies et ponctuelles.

Avec comme objectif, sur le long terme, en fonction des premiers retours de mission, d'élargir les missions, voire de recruter d'autres psychologues.

Les missions seront de mettre en place des actions de formation, proposer aux agents de consulter un psychologue pour évoquer des sujets ne pouvant être abordés lors des visites médicales d'aptitude et enfin de débiter un recensement des agents pouvant présenter un traumatisme vicariant par une compagnie pour maîtriser le flux des demandes initiales.

## - Portail de saisie santé au travail

Mme le Docteur Aline GUTTMANN, concernant les accidents du travail, cela rejoint ce dont elle a parlé précédemment Pour se servir de ces données d'accidentologie, il faut les avoir saisies de façon valide. Il faut saisir les informations avec suffisamment de détails, de façon à mettre en place un plan d'analyse annuelle. Tout cela a été entamé cette année, par le service informatique, qui a programmé l'interface de CD web avec une base de donnée. Nous discutons de la mise en place en coordination avec le service SQVS et le service de la protection sociale pour étendre les fonctionnalités de cette saisie cela de façon à ce qu'il y ait une utilité plus étendue que juste un recueil de données à analyser régulièrement.

A l'heure actuelle, nous sommes en phase de test. On règle les derniers défauts. On commencera la saisie effective des accidents au fur et à mesure de leur arrivée à partir du 1 janvier 2022.

Pour information et avec votre accord, Le Dr GUTTMANN est actuellement en cours de formation sur le DU médecine du travail sur la requalification pour lequel elle a un mémoire à présenter dans 1 an et demi. Elle compte se servir de l'analyse de ces données dans celui-ci. Ce mémoire n'aura pas pour vocation à être publié, il sera uniquement pour la soutenance, et sans données nominatives dedans.

### **Point supplémentaire :**

M. le Colonel hors classe Jean-Jacques BODELLE, DDASIS, explique que nous allons compléter les différents flash info réalisés sur la crise Covid. Nous nous sommes inspirés de ce qui se fait dans les départements de la zone. Nous allons sortir un flash rappelant :

- Les gestes barrières,
- Privilégier les visioconférences,
- Les rassemblements, pot de départ, réunion festive seront reportés ou annulés, ...

Compte tenu de l'arrivée des congés, nous privilégions le travail en présentiel qui reste la norme sous réserve que les agents puissent s'organiser pour être seul par bureau. Dans le cas où ce ne serait pas possible, Il faudra mettre en place le travail à domicile comme on l'a connu jusqu'à présent.

Tout cela sera revu, en début d'année, en fonction de l'évolution de la crise sanitaire et du retour de congé de tous les agents.

Mme. Emilie BARRAT, cheffe du service SQVS, mentionne les dates des prochains CHSCT : (vu avec la présidente)

- Le Jeudi 17 mars 2022 (de 13h30 à 16h30)
- Le Mardi 14 juin 2022 (de 8h30 à 12h00)

Un troisième CHSCT se déroulera en octobre, mais la date n'est pas déterminée, en fonction des contraintes des élus.

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

---

Date prévisionnelle : Un CHSCT périodique se tiendra le 17 mars 2022 à 13h30.

La réunion est levée à 11h.

La Présidente,



Valérie PRUNIER

Le secrétaire,



Stéphane NAËL

### Destinataires :

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