

CHSCT exceptionnel du 11 décembre 2020

Le colonel hors classe Eric GROHIN remercie les organisations syndicales pour la qualité des réunions préparatoires et pour le travail dense ces derniers temps.

1. Approbation du procès-verbal de la séance du 9 novembre 2020

Le procès-verbal n'ayant pu être transmis dans les délais, il sera proposé au prochain CHSCT.

2. Avis inscrits par l'Administration

► **Avis sur l'expérimentation du temps de travail des salles CODIS – CRAU**

Un groupe de travail a été mis en place pour réaliser un planning expérimental en priorité pour pallier les difficultés rencontrés cet été. Celui-ci a été sondé auprès des personnels concernés et a recueilli la majorité.

Ce planning consiste à :

- un rythme de 12/24/12/48
- 182 cycles
- 18 congés / 30 gardes sautées nuit
- 4 équipes

Malgré quelques atouts mis en lumière tels que le covoiturage facilité, une rotation plus équilibrée CRAU-CODIS pendant la journée de garde ou un meilleur équilibrage ratio SPP / SPV, ce planning limite la possibilité de prendre des gardes SPV et de fait, de maintenir une activité opérationnelle.

Même si la CFDT se satisfait de l'aspect démocratique, elle relève que ce planning n'est ni plus ni moins celui qu'ont déjà connu les anciens opérateurs du CRAU il y a plus de 10 ans. Par ailleurs, force est de constater que tous les 3 à 4 ans, un nouveau planning est expérimenté sans arriver à en trouver un pérenne. En attendant, la partie du référentiel « organisation du service » consacrée aux salles porte toujours la mention « en cours ».

La CFDT a souhaité des éclaircissements sur les congés d'été, à savoir si le nombre de congés équivalent à 4 prises (soit 10 jours calendaires) était pour juillet et pour août ou pour les 2 mois. Dans ce dernier cas, cela nous semble dangereux car les agents pourraient se voir effectuer 16 gardes dans le mois.

Il a été répondu que ces éléments n'étaient pas encore finalisés et qu'il restait à définir ces modalités d'organisation.

La CFDT y portera une attention particulière et nous sommes à la disposition de ces collègues si besoin.

Depuis 2013, la CFDT a proposé de travailler sur l'attractivité des salles en préconisant notamment : une baisse du nombre de gardes annuelles au titre des sujétions, une intégration de gardes opérationnelles dans les cycles de travail, une nomination favorisée et l'assurance d'une mutation au bout de 3 ans.

Le Directeur départemental est complètement favorable à l'attractivité, néanmoins aujourd'hui la carence en termes d'effectif ne permet pas de prendre en compte certaines données.

La CFDT propose la mise en place d'un groupe de travail en 2021 avec les organisations syndicales pour justement afficher la volonté de l'Administration et encourager les personnels à candidater.

Le Directeur Départemental répond très favorablement à cette proposition.

Un avis favorable à l'unanimité a été émis dans chaque collège.

3. Présentations inscrites par l'Administration

► **Rapport d'étape sur le guide de doctrine opérationnelle « Prévention des risques liés à la toxicité des fumées et le groupe de travail « Fumées Toxiques » du SDIS du Var**

Le groupement Opérations est chargé d'élaborer la doctrine opérationnelle et d'en assurer la transversalité entre les groupements fonctionnels et territoriaux. L'ordre de service N°Doctrine-2020-01 définit les différentes étapes de la doctrine départementale depuis sa conception jusqu'à sa mise en œuvre.

Au cours d'une réunion du GT Doctrine et techniques opérationnelles une liste de préconisations, tirées du GDO mais aussi des conclusions du groupe de travail FUTOX, susceptibles d'être mises en œuvre a été élaborée.

Trois familles de préconisations sont répertoriées avec des échéances distinctes :

A- Réalisables immédiatement ou dans un délai inférieur à un mois

Avant l'opération :

- Rappeler les fondamentaux de l'hygiène et de la santé lors des FMFA et/ou en enseignement numérique et/ou en FI
- Sensibiliser les personnels sur le risque lors des visites médicales
- Réaliser un suivi médical renforcé des SP fortement exposés lors des caissons « Feux Réels »
- Porter une réflexion sur le port de la barbe
- Réaliser l'entretien annuel des EPI de catégorie 3
- Proscrire le port de la tenue de feu lors des rassemblements quotidiens et en dehors des temps opérationnels et formatifs

Pendant l'opération :

- Réaliser un engagement sanitaire systématique à partir d'un groupe INC

Après l'opération :

- Individualisation des cagoules de feu (avec chaque pièce faciale PF) facilitant le reconditionnement
- Individualisation des cagoules de feu lors des incendies FDF pour un remplacement fréquent

B- Réalisables à court terme ou dans un délai inférieur à 9 mois

Avant l'opération :

- Réaliser une communication élargie sur plusieurs mois
- Réaliser un affichage dans chaque CIS (projection sur écran en instantané, journaux en boucle type panneau lumineux)
- Réaliser un zonage opérationnel avec des consignes pour chacune d'entre elles

Pendant l'opération :

- Définir un zonage opérationnel avec matérialisation de celui-ci (rubalise, marquage au sol,.....)
- Doter les engins et CIS en kit de nettoyage post OPS en nombre suffisant

Après l'opération :

- Réaliser l'individualisation des EPI en expérimentation dans trois à cinq CIS du corps départemental
- Réaliser un zonage des lieux d'entretien des matériels dans les CIS

C- Réalisables à moyen terme ou dans un délai compris à 9 et 24 mois

Avant l'opération :

- Réalisation de cas concret opérationnel sur une MSP
- Rappel systématique lors de chaque MSP
- Réaliser un enseignement numérique (action initiale)
- Réaliser une séquence systématique lors des FMFA
- Equiper les personnels des laveries de niveau 3 en matériels et en fiche « Actions »
- Réaliser une étude de faisabilité de douche sur pompe engin

Pendant l'opération :

- Réaliser une procédure de soutien aux opérations (notamment tente, ventilateur, espace et prise de conscience)
- Réaliser la prise en compte des partenaires sur opération
- Réaliser une procédure en fonction du niveau d'exposition (3 niveaux)
- Réaliser une procédure de décontamination primaire des matériels sur place

Après l'opération :

- Réaliser le suivi des SP exposés lors d'une opération lors de la rédaction du CRSS

D- Réalisables à long terme ou dans un délai supérieur à 24 mois

Avant l'opération :

- Réaliser la séparation des tenues civiles et SP (Type de caisson)
- Augmenter le nombre de laverie spécialisés de niveau 3 de 9 à 20 (environ)

Pendant l'opération :

Toutes les préconisations opérationnelles sont mises en œuvre dans un délai inférieur à 24 mois.

Après l'opération :

Réaliser la mise à niveau des CIS dans la marche en avant lors du retour OPS et du déshabillage.

► **Point sur la crise sanitaire liée à la COVID 19**

Ce point rejoint celui réalisé lors du CHSCT du 9 novembre 2020 (cf. communiqué du 11 novembre 2020). Une baisse de l'activité opérationnelle est constatée. Force est de constater que cette deuxième vague est bien plus dynamique que la première et le recul est faible.

► **Présentation du mémoire de monsieur Nicolas Barbier stagiaire au SSQVS : « Les risques psychosociaux au sein du SDIS du Var - Synthèse des recommandations »**

Dans la continuité de la politique lancée de la Direction Générale de la Sécurité Civile et de Gestion des Crises (DGSCGC) et du Plan Pluriannuel de Prévention des Risques 2020- 2023, l'objectif du SDIS 83 est de consolider la protection de ses agents et améliorer continuellement leur qualité de vie en service.

A l'image du diagnostic rendu par l'entreprise NEERIA, le 5 juin 2018, la Direction du SDIS 83 a montré sa volonté de poursuivre une démarche de prévention des risques psychosociaux (RPS) initiée pour l'ensemble de ses agents.

Monsieur Nicolas BARBIER a émis un ensemble de préconisations à la Gouvernance du SDIS :

Communication :

- Trombinoscope sur le portail avec l'ensemble des agents du SDIS
- S'attacher à ré-informer les agents sur l'existence, la procédure et la nécessité de la boîte mail professionnelle sdis83.fr

Managérial :

- Généralisation de réunions formelles ou informelles (Remontée, transmission de l'information avec le temps nécessaire pour décliner la charge)
- Feed-back à 180° (système Bottom-up) pour apprécier ses supérieurs avec une remontée des appréciations à l'État-major
- Intégration d'une case « Cursus Universitaire » / « Compétences Spécifiques » lors de l'entretien professionnel annuel
- Recensement de possibles compétences à utiliser (SPP / PATS / SPV)

- Consolider les relations Groupement territoriaux / CIS pour absorber ce sentiment de délaissement ressenti par les chefs de centre (avec un tutorat ou accompagnement à la prise de fonction)
- Etendre le livret d'accueil et un parcours d'accompagnement avec une acculturation et une présentation de l'agent (PATS, SPP non inclus dans les FI)
- Inciter les agents (SP, PATS) à faire remonter les incivilités
- Intégration de la thématique SQVS dans le projet d'établissement du SDIS

La CFDT profite de cette présentation pour demander si le groupe de travail RPS va reprendre ses travaux, mis en suspens depuis le mois de mai 2019.

L'administration encourage les organisations syndicales à se rapprocher du service SSQVS pour en savoir davantage. Toutefois, il est précisé que des actions ont tout de même été menées durant ces derniers mois. Les réunions du groupe de travail RPS devraient reprendre en début d'année.

► **Rapport d'étape sur le programme annuel de prévention**

Le Plan Pluri Annuel de Prévention des Risques Professionnels 2020-2023 a bénéficié d'un avis favorable à l'unanimité des voix lors du CHSCT du 26 février 2020.

Actualisation et poursuite du prévisionnel :

- Prise en compte du risque COVID pour la protection des personnels du SDIS 83
- Mettre en place un PRAP
- Elaboration d'un plan égalité Hommes / Femmes
- Prévention contre les violences sexuelles et propos sexistes (informations des personnels et formation des membres du CHSCT)
- Redéfinir et animer un réseau de préventeurs au sein du SDIS du Var
- Poursuite du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)

LA CFDT rappelle que le DUERP est un document obligatoire (décret 2001-1016) qui protège agents et Administration. Bien qu'en cours d'élaboration depuis plus de plusieurs années, ce document n'est pas officiellement établi et déjà obsolète. On peut légitimement se poser la question des moyens humains ou matériels dont l'établissement dispose pour mener à bien cette mission.

► **Rapport d'actions du dispositif « Assistant Social »**

Mise en place du dispositif : le 01/06/2020

Point d'entrée du dispositif : Appeler ou envoyer un mail à Mme Marina SCHNEIDER

Prescripteur de la prestation : la Commission d'Action Sociale (CAS)

Après accord de la CAS, une fiche de liaison signée par l'agent est transmise à l'UPV

Il s'agit d'une démarche volontaire de l'agent. Dans les 48h, l'agent est appelé par une assistante sociale de son secteur.

14 assistantes sociales sont réparties dans les 6 antennes de l'UPV à Toulon, La Garde, Brignoles, Draguignan, Saint-Tropez et Fréjus.

20 agents ont été mis en relation avec une assistante sociale (pour 22 dossiers facturés).

Perspectives :

Etape expérimentale → dimensionner les besoins et remontées du terrain → définir un dispositif pérenne pour l'avenir

Communication en cours → Projet d'affiche (casernes / portail du SDIS / diffusion par mail à tous les personnels / annexée aux bulletins de paie du mois de janvier 2021)

La CFDT souligne cette avancée sociale. Le nombre de personnel ayant bénéficié de ce dispositif en six mois atteste du bien-fondé de cette démarche. Une campagne de communication sera mise en place début 2021.

► **Rapport d'étape sur la « Mission Télétravail »**

Genèse de la demande

- Télétravail mis en place et expérimenté lors du 1er confinement (mars - avril-mai 2020)
- Points positifs relevés
- Réflexion globale nécessaire sur la faisabilité d'une mise en œuvre pérenne

Objectifs de l'étude définis par le DDSIS :

1/ Analyser la faisabilité du télétravail au sein du SDIS en s'appuyant sur la revue de littérature, les contraintes techniques et l'enquête terrain

2/ Proposer des modalités de mise en œuvre :

- Critères d'éligibilité et d'inéligibilité
- Typologie de postes susceptibles d'être compatibles avec le télétravail
- Modalités organisationnelles avec individualisation (quotité, jours en présentiel, horaires, outils, ect...)
- Suivi et évaluation du télétravail
- Besoins matériels
- Charte du télétravail
- Définir les « bonnes pratiques »
- Expérimentation

Suite à la réticence de certains agents d'être positionnés en télétravail, la CFDT souhaite savoir si un retour d'expérience a été réalisé suite à la première mise en place.

La CFDT porte ce dossier depuis 2016 et regrette que le SDIS ait dû mettre en place le télétravail en urgence. Voyons le côté positif, cela aura permis certainement d'enclencher la démarche et nous sommes satisfaits que l'Administration la mène à bien.

Le Directeur Départemental s'engage à travailler sur les contraintes techniques pour faire évoluer le télétravail notamment dans la nouvelle Direction.

► **Synthèse des mesures proposées par le groupe de travail « Plan de Prévention du Risque Routier » et des bonnes pratiques transmises par la DGSCGC**

Le PPRR s'articulera comme suit :

- 1- Un diagnostic départemental réalisé en fonction de :
 - L'état du parc véhicule du SDIS 83
 - De statistiques relative à la sinistralité routière du SDIS 83 (Analyses quantitative, qualitative, humaine et financière)
 - Du diagnostic du comportement routier des agents du SDIS 83 (échantillons statistiques, comportements, Indices de Sécurité)
- 2- Un plan d'actions prenant en compte 4 thématiques :
 - Conducteur
 - Organisationnel
 - Véhicules
 - Environnement

Au total, 33 actions ont été identifiées et réparties en 3 phases :

1ère phase

- Contrôle des Permis de conduire
- Etablir une liste des personnels habilités à conduire par type de véhicule
- Sensibiliser par des messages de prévention à la déclaration d'accident
- Réalisation des plans de circulation dans tous les sites du SDIS
- Mise en place d'un livret conducteur (fichier Excel)
- Définir les interventions urgentes des non urgentes
- Optimiser les déplacements des personnels du SDIS (covoiturage, hébergements pour les stages, ...)
- Généraliser la fonction de référent mécanique dans tous les CIS
- Nommer un référent conduite pour le SDIS (suivi du PPRR par organisation interne de pilotage)
- Entretien hiérarchique pour expliquer les circonstances de l'accident
- Courrier du DDSIS systématique pour tout dépassement excessif de vitesse
- Affichage des consignes de guidage des engins
- Faire pratiquer régulièrement des parcours de prise en main pour les gros gabarits
- Adapter les horaires des personnels en fonction des alertes météo
- Doctrine et guide départemental pour le balisage de protection des personnels sur chaussées
- Rotation et/ou remplacement des conducteurs pour limiter la fatigue (Ops longues)

2ème phase

- Mises à jour des RO, RI
- Charte conducteur, guide de bonnes pratiques et Ods en un seul volume
- Plan de communication de sensibilisation des comportements à risques et facteurs aggravants
- Dématérialiser et simplifier le dossier accident matériel - Prévention des risques liés aux addictions
- Sanction de tout comportement inadapté par un stage obligatoire de sensibilité
- Pose de pictogrammes de sécurité dans les véhicules (tabac, téléphone, ceinture, ...)
- Mise en place d'un tableau de bord sinistrabilité pour analyse des accidents routiers
- Contrôles périodiques préventifs des véhicules (notamment engins FdF ...)
- Mise en place de système de bridage sur des engins le nécessitant
- Adaptation des véhicules à la sécurité (ceinture, Airbags, ABS, pneus neige, chainage automatique, kit mains libres, GPS, boîtier ultrason anti animaux, regroupement des commandes de signalisation, messages vocaux de sécurité, fixation des équipements ...)
- Journées de sensibilisation (addictions, voiture tonneau, tests réflexes, ...)

3ème phase

- Formation maintien des acquis (64764 € pour VTT / CCFL et 56227 € pour COD2)
- Formation 1er niv (pour tous les nouveaux arrivants : FI) (16450 €)
- Formation 2ème niv (4h pour permis B et 4h pour VLTT : 388 440 €)
- Dispositifs spécifiques pour sécurisation des personnels sur voies (32 unités pour VSR: 320000 €)
- Insérer des infos cartographiques dans les tickets de départ (attente Nexis)
- Création d'un permis à point interne au SDIS

Fiches de préconisations :

- Sensibiliser l'ensemble des personnels du SDIS aux risques routiers afin de faire évoluer leurs comportements
- Optimiser et accroître la formation de nos agents dans le domaine de la sécurité routière
- Organiser le travail et les déplacements afin de réduire l'exposition aux risques routiers
- Optimiser la gestion des autorisations de conduite, ainsi que la réponse post sensibilisation
- Analyser à posteriori les accidents de la circulation
- Développer, compléter et adapter les véhicules et leurs équipements au risque routier
- Optimiser le contrôle et l'entretien des véhicules
- Etudier et adapter les infrastructures routières et bâtementaires.

► **Fiche « Hygiène et Sécurité » provenant du CIS Bandol**

Cette fiche fait suite à la blessure d'un agent lors de la manipulation d'un CCFL. Des actions seront réalisées.

► **Formation de formateurs Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité (CACES) / risques électriques**

Un MAPA prévoit jusqu'au mois de mai 2021 des lots de formations, dont 2 concernant les formations de formateurs CACES et Habilitations Electriques.

Cette formation de formateurs a vocation à remplir 3 objectifs :

- une autonomie du SDIS du Var
- des nouvelles qualifications : 7 agents
- Une maîtrise des coûts de formation.

4. Présentations sollicitées par les représentants CFDT

► **Point d'étapes des constructions nouvelles et rénovations**

- **CIS La Seyne Nord**

A partir du 15 décembre, l'architecte sera connu et l'analyse du bâtiment pourra être lancée.

- **Nouvelle DDSIS**

A priori il n'y aura pas de retard de réception prévue mi-mai.

- **CIS Cogolin-Grimaud**

Un peu de retard est accusé sur le plan électrique, cela est susceptible de décaler la livraison du CIS en tout début d'année 2021. Pour autant, le déménagement pourra être attaqué avant.

- **Les futures constructions ou rénovations**

Des travaux de rafraîchissement notamment des chambres sont programmés premier semestre 2021 pour Toulon centre, La Garde, St Raphaël, La Seyne Sud.

Des travaux de réhabilitations courant 2021 sont prévus dans les CIS Les Adrets, Rians, Barjols, Garéoult, Le Luc, Pierrefeu, Comps.

La CFDT a remercié le groupement Patrimoine pour la synthèse et a souhaité savoir si les recommandations liées aux fumées toxiques seraient prises en compte pour les prochaines constructions, voire lors des réhabilitations.

L'Administration répond favorablement mais souligne que cela a un coût non négligeable et elle s'y était d'ailleurs engagée en reprenant les plans notamment du CIS Cogolin GRIMAUD.

► **Etat des signalements effectués depuis la mise en place de l'ordre de service référencé « DIR 2020 - 73 » relatif aux signalements**

Les signalements se font par le biais d'une adresse mail signalement@sdis83.fr. Les mails sont réceptionnés par des personnels désignés par l'Administration : Médecin-Chef, Chef de pôle Ressources et Administration, Chef du service SSQVS, Cheffe du service juridique (pour information).

2 signalements ont été effectués cette année (Harcèlement moral).

Ces affaires ont été suivies par l'Administration sans recours à la commission.

La CFDT s'interroge sur le fait que le Médecin de Prévention, en charge du suivi médical des PATS, ne soit pas destinataire des mails de signalements ce qui permettrait de mettre en perspective d'éventuels problèmes.

Le Directeur départemental nous assure ne pas avoir eu connaissance de difficultés particulières et nous rappelle que le Médecin de Prévention est affecté au Service SSQV. Il doit à ce titre avoir accès aux signalements transférés par le Chef de Service ou par le médecin-chef du SSSM.

► **Etat des dossiers de violences sexistes et sexuelles en lien avec l'ordre de service référencé « DIR 2020 - 74 ».**

La politique du SDIS est aucune tolérance sur ces affaires.

En 2019 : 4 dossiers pour propos sexistes et 5 dossiers de harcèlement sexuel, 6 dossiers sont clos.

En 2020 : 1 dossier pour propos sexistes et 1 dossier de harcèlement sexuel.

Toutes ces dossiers ont fait l'objet de dépôt de plainte, d'enquête et pour certains de décision de justice.

Que ce soit pour les signalements ou les violences sexistes/sexuelles, les dossiers sont pris en compte très sérieusement.

Pour le dernier point, nous espérons qu'une campagne de sensibilisation facilitera la prise de conscience du mal qui peut être causé et des risques encourus.

5. Questions diverses

► **La CFDT a souhaité connaître des éléments de réponse quant au guide d'interventions sur les axes du réseau Vinci Autoroutes, notamment sur l'utilisation des portails de service relevant d'une situation exceptionnelle.**

Le Directeur Départemental précise que l'accès par les portails peut faire encourir un risque. Néanmoins, chaque chef d'agrès appréciera l'urgence et la nécessité de les emprunter.

Les cas de situation exceptionnelle n'étant pas définis et finalement liés à une appréciation subjective, nous craignons des répercussions en termes de retard sur les lieux, de prise en charge des victimes et de contentieux potentiels pour le SDIS.

► **La CFDT a interrogé l'Administration sur une problématique remonté d'arrêt du chantier du CIS Saint Maximin, pour des raisons a priori de manque de sécurité des entreprises intervenantes. Aucun élément de réponse n'a été fourni à ce sujet.**

Le Directeur Départemental a remercié les élus et les organisations syndicales.

Il est conscient que l'Administration et les syndicats ne peuvent pas toujours être d'accord. Cependant, il reste satisfait des discussions et du dialogue.

Le SDIS prend un virage et en début d'année 2021, le projet d'établissement sera finalisé. Il y aura beaucoup de travail et d'actions à mener.

La CFDT espère que la collaboration syndicale aura sa place et sera réelle.

Les communiqués de cette instance sont assez denses, mais la CFDT met un point d'honneur à vous faire partager le maximum d'informations.

La Section Interco-CFDT des SPP et PATS du SDIS du Var à votre écoute.