



SANTÉ SÉCURITÉ QUALITÉ DE VIE

PLAN 2019-2022



3 juin 2019
Version n° 1





SOMMAIRE

- 04** **Déclaration**
Président du conseil d'administration
- 05** **Objectifs**
Directeur départemental
- 06** **Notre histoire, notre chemin...**
Mission SSQVS
- 08** **Quelques chiffres**
SDIS de l'Yonne
- 10** **Démarche SSQVS**
Organisation, méthode, vision collective et état des lieux
- 14** **Plan SSQVS 2019-2022**
5 axes, 32 actions, 50 fiches et vue d'ensemble
- 72** **Annexes**



DÉCLARATION

PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

La santé, la sécurité et la qualité de vie en service des agents du SDIS de l'Yonne

Les membres du conseil d'administration et moi-même considérons et traitons avec le plus grand intérêt **l'enjeu essentiel de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie en service** pour vous tous, qui composez le SDIS de l'Yonne. C'est la raison pour laquelle j'ai aussi décidé de présider directement le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (**CHSCT**) au début de mon mandat, en souhaitant que toutes les catégories de personnels continuent d'y être représentées.

Vous êtes au service de la population icaunaise, de sa sécurité et de sa santé ; vous devez donc bénéficier de la même forme **d'attention en interne**. Au-delà, les mêmes exigences sont requises, dans la mesure du possible, vis-à-vis des interlocuteurs et prestataires du SDIS ainsi qu'aux services connexes et aux forces concourantes lors des opérations de secours.

A cette fin, la **mission SSQVS**, créée le 1^{er} mars 2017, est l'organe permanent placé auprès du Directeur départemental, en charge d'animer, développer et **planifier les actions** qui découlent de notre volonté. Le fonctionnement de cette mission est transversal afin de porter sur l'organisation entière et sur **toutes les composantes présentées par notre service public de lutte contre l'incendie et de secours**, notamment opérationnelle, technique et administrative.

En effet, il importe de tenir compte des **particularités du SDIS**, avec le caractère dangereux du métier et des missions exercées par les sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.

La **démarche participative et originale de SSQVS** effectuée (sur notre initiative) au cours de l'année 2018, parallèlement à **l'évaluation des risques professionnels** (obligatoire : il s'agit du document unique) permet ici de définir nos orientations et un plan d'action.

Les **objectifs du plan SSQVS** vous sont exposés plus loin, par le Directeur départemental.

Au-delà de notre soutien et des actions collectives engagées, ou qui seront engagées, soyez conscients du **rôle essentiel que chacun** tient dans la préservation et l'entretien de son capital de santé, ainsi que de celui de ses collègues.

Christophe Bonnefond
Président du conseil d'administration
du SDIS de l'Yonne



OBJECTIFS

DIRECTEUR DÉPARTEMENTAL

A la recherche du bien-être au travail

Avec la mise en place de la **mission Santé, Sécurité et Qualité de Vie en Service** en 2017, nous souhaitons à la fois répondre aux préoccupations exprimées par un certain nombre d'agents et créer, surtout, l'opportunité de donner un nouvel **élan** pour élaborer et mettre en œuvre une **démarche globale** au profit de l'ensemble des **acteurs qui font vivre le SDIS de l'Yonne**.

En complément de ceux développés dans le plan volontariat 2020, trois **objectifs** ont été définis comme prioritaires :

- **placer l'humain au cœur de nos préoccupations ;**
- **moderniser notre organisation et nos modes de management ;**
- **être un SDIS ouvert sur les autres.**

Appuyé par le centre national de la fonction publique territoriale (**CNFPT**) et une **psychologue** du travail, le **groupe** chargé du projet a eu pour mission, durant l'année 2018, de faire vivre la démarche SSQVS et de concevoir le présent **plan d'action**.

Je tiens à **remercier chaleureusement** ici toutes celles et tous ceux qui y ont pris part : élus du conseil d'administration du SDIS, agents de différents horizons ou encore intervenants extérieurs.

Les actions sont planifiées pour la période **2019-2022, c'est-à-dire la durée du mandat du CHSCT. 50 fiches-actions**, réparties en **5 axes**, sont ici présentées afin de répondre aux enjeux suivants :

- mieux appréhender les **risques liés à nos activités** ;
- développer la qualité des **relations** intra- et interservices ;
- améliorer l'**environnement** du SDIS de l'Yonne ;
- rechercher davantage d'**épanouissement au travail** ;
- **piloter** et **communiquer** la SSQVS.

Notre plan départemental s'inscrit complètement dans le cadre des **actions nationales de prévention en SSQVS** élaborées par la Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises (**DGSCGC**) pour la période 2019-2023.

Ces perspectives nécessitent, pour certaines d'entre elles, d'accepter de nous **remettre en question** et de faire **évoluer** nos actuelles **représentations**. C'est ensemble que nous y parviendrons, sous réserve que chacun y prenne sa part, pour un **mieux-être personnel**, dans le respect prioritaire de l'**intérêt général**.

Colonel hors classe Jérôme Coste
Directeur départemental
des services d'incendie et de secours de l'Yonne



NOTRE HISTOIRE, NOTRE CHEMIN

MISSION SSQVS

Du grain à moudre !

L'élaboration collective du plan SSQVS

Lors de sa genèse, le **plan Santé, Sécurité et Qualité de Vie en Service 2019-2022** fut tantôt une épreuve laborieuse, tantôt un parcours collaboratif plaisant. Cette démarche profitable est nouvelle pour le SDIS de l'Yonne, notamment dans la partie dédiée à la qualité de vie. Nous sommes donc curieux d'échanger avec les collègues d'autres services d'incendie et de secours qui nous l'iraient, car **nous partageons volontiers les expériences.**

Le travail de réflexion en groupe transparait dans le présent document d'orientation, mais le résultat sera, surtout, ce que **nous construisons ensemble** en matière de prévention des risques courants au travail, des risques spécifiques à nos missions et sur des voies à découvrir.

Fruit de l'intelligence collective, ce plan SSQVS constitue la synthèse d'un patient travail participatif, accompagné par une psychologue. Nous sommes conscients que le champ abordé est très vaste.

La mise en œuvre

En effet, ce plan SSQVS vivra, désormais, par ce que nous déciderons d'en faire. **Plusieurs actions ont déjà débuté**, qu'elles soient nouvelles, ou qu'elles s'inscrivent dans le prolongement de ce que nos collègues et prédécesseurs ont réalisé durant tant d'années en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Certains **projets** aboutiront conformément à ce que nous avons imaginé, tandis que d'autres seront menés plus lentement que nous l'espérons : nous devons ajuster le tir. Quoiqu'il en soit, le processus comporte **plusieurs étapes** : d'abord la connaissance de la situation, puis la décision d'agir, ensuite la mise en œuvre des solutions, et enfin le **ressenti** des personnes concernées.

Parfois, des **moyens** - y compris financiers - devront être recherchés pour conduire nos actions. Pour autant, l'essentiel du travail sera réalisé au long cours, grâce aux contributions intellectuelles et matérielles des services existants. Il importe alors que ce plan soit convenablement articulé avec les nombreuses autres **composantes du service** et les **missions quotidiennes**. Les deux **limites** à notre ambition restent le temps et l'argent.

L'évolution de notre environnement

A l'avenir, l'environnement et la constitution de notre établissement public changeront inévitablement : des contraintes se feront jour, d'autres risques émergeront, que nous n'avons pas encore identifiés, ou pas encore suffisamment évalués. Dans ce cadre, nous gagnerons probablement des ressources, mais nous en perdrons certaines aussi, en devant nous adapter.



NOTRE CHEMIN, NOTRE BUT

MISSION SSQVS

La recomposition du travail est permanente et rapide : les savoirs et les technologies deviennent vite obsolètes ; c'est pourquoi les métiers apparaissent, se transforment puis disparaissent, dans le temps long de l'histoire technique, économique et sociale.

La fonction des préventeurs

Dans un service d'incendie et de secours, comme ailleurs, les **préventeurs** font partie des agents qui s'occupent des autres. L'idéal d'un préventeur consisterait à ne plus exister : il œuvre à devenir inutile, en aidant à ce que **la SSQVS soit pleinement intégrée au fonctionnement de l'organisation**. Il pourrait ainsi se trouver un assistant de prévention des risques professionnels en chacun, en chacune d'entre nous.

Nous savons aussi que le respect et l'amélioration des conditions de travail sont historiquement fondés sur la réglementation, souvent contraignante, dans un continuum de santé et de sécurité.

Votre collaboration à la SSQVS et au plan 2019-2022

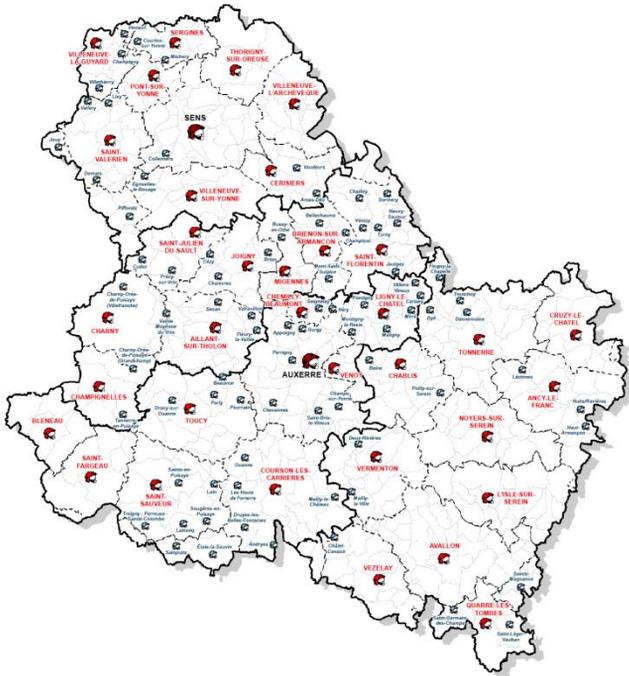
Afin d'aider les maîtres d'œuvre de ce plan, vous êtes invités à proposer des contributions. Vous pouvez apporter aux pilotes des multiples actions SSQVS : **vos idées, vos compétences et vos récits d'expérience** en service, en entreprise, en association...

Les pistes mentionnées dans chaque fiche-action SSQVS sont principalement indicatives. Chacune offre une grande **latitude** et permet beaucoup d'**innovation** ; l'essentiel est d'aboutir à une réponse concrète et comprise, proche de l'**objectif** décrit. La démarche SSQVS, transversale par essence, se poursuit avec vous et pour vous, y compris par des chemins de traverse, grâce à votre implication, à l'intérêt que vous y portez et aux astuces que vous nous montrez. Ce plan SSQVS vous appartient : vous en êtes les **acteurs** et les **bénéficiaires** !

Tentons, ensemble, d'être épanouis dans nos métiers et nos activités, qui sont assurément utiles.

Capitaine Emmanuel Dorémus
Animateur de la mission
Santé, sécurité et qualité de vie en service

QUELQUES CHIFFRES SDIS DE L'YONNE



- 1 Direction
- 36 centres d'incendie et de secours
- 80 centres de première intervention communaux
- 1 centre de traitement de l'alerte (CTA-CODIS)
- 1 centre de formation

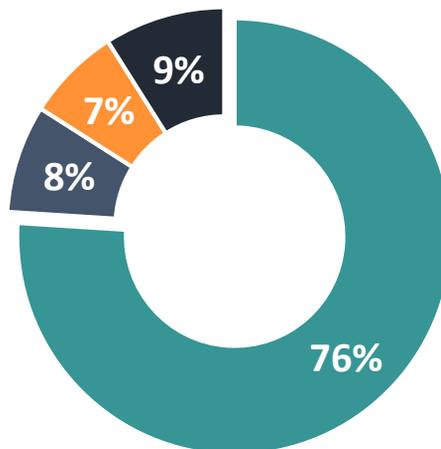
Au 1^{er} mars 2019

- 1 286 sapeurs-pompiers volontaires (SPV) au corps départemental
- 234 sapeurs-pompiers professionnels (SPP)
- 53 personnels administratifs, techniques et spécialisés (PATS)
- 601 sapeurs-pompiers volontaires communaux (sans double engagement)

En 2019
Budget de fonctionnement : **27 338 995 €**
Budget d'investissement : **5 594 713 €**

En 2018

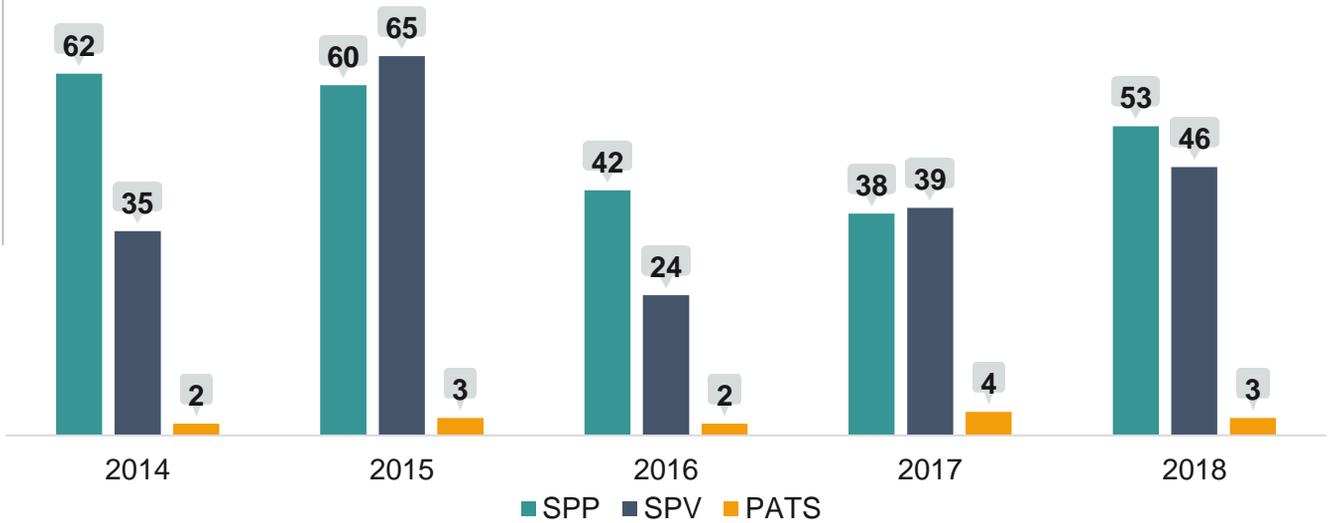
25 413 interventions, dont
76 % en secours d'urgence
aux personnes



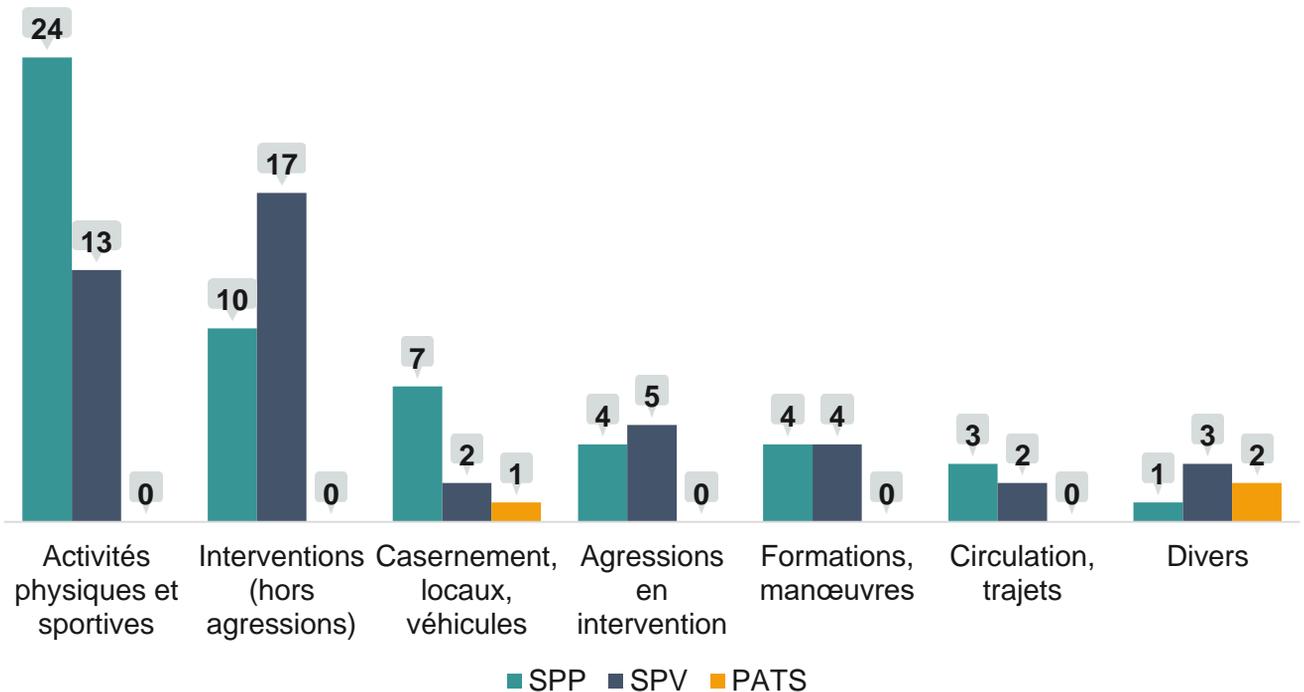
- Secours d'urgence aux personnes
- Incendies
- Accidents routiers
- Opérations diverses

ACCIDENTOLOGIE AU SDIS DE L'YONNE

ACCIDENTS EN SERVICE



TYPLOGIE DES ACCIDENTS EN 2018



DEMARCHE SSQVS

ORGANISATION



ACTEURS

Une **psychologue** du travail : Odile Boudot

Un **groupe de travail** représentant toutes les catégories professionnelles des agents du SDIS

Un **comité de pilotage** incluant deux élus du conseil d'administration du SDIS, le Directeur départemental, quelques membres du comité de direction et un représentant du CNFPT

COMMANDE

Implication et motivation dans une dynamique de réflexion

Mise en place de solutions et d'adaptations pour **demain**

Un souffle nouveau pour les agents du SDIS à statut professionnel prioritairement
(SPP et PATS)

Renforcement du « sentiment d'efficacité individuelle et collective »

ETAPES

Un séminaire initial de 3 jours en janvier 2018

7 réunions du groupe de travail tout au long de l'année 2018

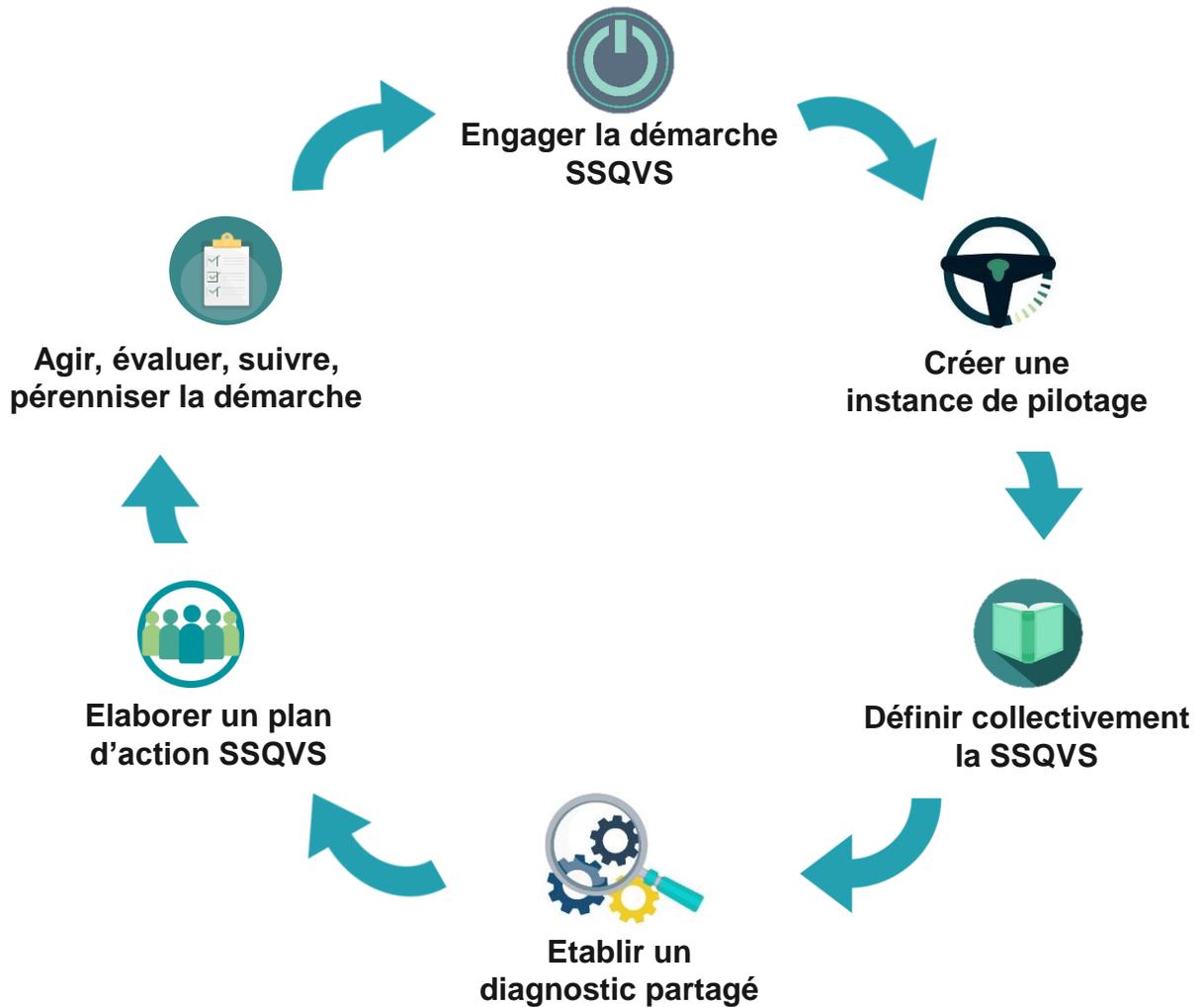
8 réunions du comité de pilotage

Une production en intersession

Environ 1 100 heures de travail, réparties sur les différentes personnes

DEMARCHE SSQVS

METHODE



DEMARCHE SSQVS

VISION COLLECTIVE

DEFINITION

La Santé, Sécurité et Qualité de Vie en Service au SDIS de l'Yonne, c'est :

- la prise en compte de **l'Humain** dans les **dimensions collective et individuelle**, où il est au centre de la démarche et des préoccupations ;
- une démarche cadrée ;
- le besoin d'**évoluer**, de régler les problèmes et dysfonctionnements ;
- l'adaptation permanente, avec un **équilibre** dans la démarche.

OBJECTIFS

1 FONCTIONS PRIMAIRES

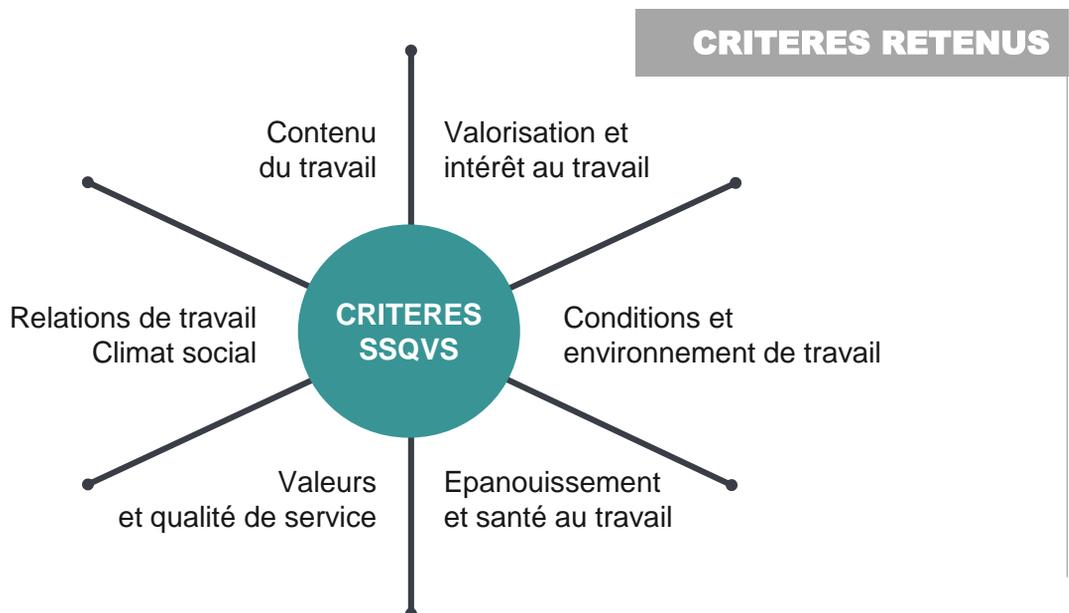
Construire l'avenir en fonction du présent et des évolutions
Enterrer le passé

2 FONCTIONS SECONDAIRES

Dialoguer, toutes fonctions confondues
Partager le quotidien et les perspectives du futur
Collaborer pour faire face aux évolutions et pour être mieux ensemble
S'épauler dans les moments difficiles et pour préparer l'avenir

3 FONCTIONS TERTIAIRES

Apporter une stabilité pour vivre mieux (éprouver moins de stress)
Modéliser la démarche pour en faire profiter d'autres services



DEMARCHE SSQVS

ETAT DES LIEUX

POINTS FORTS

Volonté d'agir de la Direction

Existence d'une **mission SSQVS** organisée

Médecine de prévention très présente

Présence d'**assistants de prévention** des risques professionnels en plusieurs lieux et services

Esprit de corps

Existence de **réseaux en SSQVS** :
national (avec la DGSCGC) et régional (les SDIS de Bourgogne Franche-Comté)



POINTS A AMELIORER

Culture de qualité de vie en service naissante

Répartition hétérogène des assistants de prévention sur le territoire

Procédures SSQVS peu formalisées

Faible réactivité de certains services

Mentalité traditionnelle des sapeurs-pompiers de confrontation aux risques

Relations internes parfois difficiles

PLAN SSQVS

5 AXES, 32 ACTIONS, 50 FICHES

Le plan d'action SSQVS s'articule autour de **5 axes** regroupant les fiches-actions thématiques, qui pourront évoluer selon les besoins.

AXES D'ACTION

1 APPRÉHENDER LES RISQUES LIÉS AUX ACTIVITÉS DE NOTRE SDIS

Santé et sécurité au travail en général
Sécurité opérationnelle des sapeurs-pompiers

2 RECHERCHER LA QUALITÉ DES RELATIONS INTRA- ET INTERSERVICES

Accueil, relations, dialogue, bien-être, soutien

3 AMÉLIORER L'ENVIRONNEMENT DU SDIS DE L'YONNE

Partage, égalité, environnement social, environnement naturel

4 TENDRE VERS L'ÉPANOUISSEMENT AU TRAVAIL

Valeurs communes, carrière, insertion

5 PILOTER ET COMMUNIQUER LA SSQVS

Planifier, faire connaître, évaluer, relier



PLAN SSQVS

EXEMPLE DE FICHE-ACTION

S'APPROPRIER UNE FICHE ACTION

Une fiche-action donne des **indications** pour atteindre un **objectif**.
Le pilote du groupe de travail chargé de sa mise en œuvre peut **adapter** la méthodologie.

TENDRE VERS L'ÉPANOUISSEMENT AU TRAVAIL

4

ACTION 4.2
ACCOMPAGNER LES AGENTS DANS LEUR AVENIR PROFESSIONNEL
ENCOURAGER LA MOBILITÉ TEMPORAIRE DU PERSONNEL INTER-CENTRES À DES FINS DE DÉCOUVERTE

OBJECTIF Proposer des immersions au sein des centres d'incendie et de secours et du CTA-CODIS

PILOTE & CO-PILOTE Chef du groupement des ressources humaines (Monsieur BOSSU)
Compagnie d'Auxerre

ÉCHEANCE INDICATIVE 31/12/2022

PISTES INDICATIVES

- Connaître le fonctionnement et les contraintes des centres d'incendie et de secours et du CTA-CODIS
- Définir des programmes-types d'intégration
- Former les personnels des centres concernés par l'accompagnement
- Communiquer les programmes
- Recenser les personnes intéressées et définir les objectifs
- Créer la relation entre les centres et le personnel
- Réaliser un suivi des immersions réalisées

CRITÈRE D'ÉVALUATION

- Nombre de candidats à l'immersion au sein du SDIS
- Nombre d'immersions effectivement réalisées

ACTEURS ASSOCIÉS Chefs de centre et du CTA-CODIS

DATE DE REDACTION 24/09/2018
DATE DE MISE À JOUR 03/06/2019

OBJECTIF

INDICATIONS

1

PLAN SSQVS APPRÉHENDER LES RISQUES LIÉS AUX ACTIVITÉS DE NOTRE SDIS



- 1.1** Devenir acteur de la prévention des risques
- 1.2** Adapter le poste de travail aux agents
- 1.3** Développer la pratique de l'analyse des événements et du retour d'expérience
- 1.4** Chercher à préserver le capital-santé
- 1.5** Améliorer la protection collective et individuelle

1.6 Intervenir en sécurité dans la lutte contre les incendies

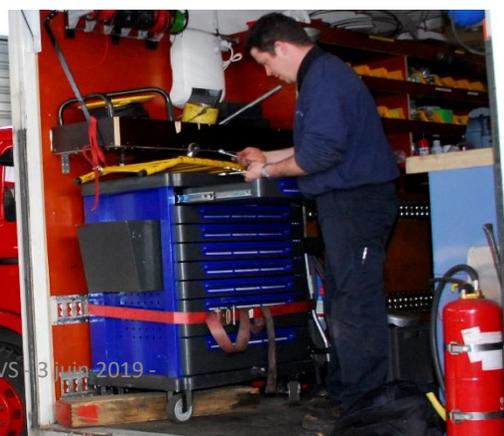
1.7 Appréhender les violences urbaines

1.8 Agir sur les risques d'incivilité et d'agression envers les sapeurs-pompiers

1.9 Poursuivre l'effort en soutien sanitaire opérationnel (SSO)

1.10 Rendre plus sûrs les déplacements des agents en véhicule routier

1.11 Mieux définir l'aptitude opérationnelle des sapeurs-pompiers



1

ACTION 1.1 DEVENIR ACTEUR DE LA PREVENTION DES RISQUES

FICHE 1.1.1 - ETRE ACTEUR DE SA PROPRE PREVENTION - PRAP

APPRÉHENDER LES RISQUES LIÉS AUX ACTIVITÉS DE NOTRE SDIS

OBJECTIFS



Former tous les agents à la prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP)

PILOTE & CO-PILOTE



Animateur mission SSQVS (Capitaine DOREMUS)
Formateurs à la PRAP

ECHEANCE INDICATIVE



31/12/2021

PISTES INDICATIVES



Présenter la PRAP au Directeur départemental et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
Disposer de formateurs à la PRAP
Présenter la démarche et l'équipe des formateurs PRAP au membres du comité de direction et aux chefs de service
Communiquer sur la PRAP dans la *Lettre SSQVS*
Etablir un déroulé pédagogique pour la formation
Demander l'agrément du SDIS pour former à la PRAP
Etablir un plan pluriannuel de formation d'acteurs PRAP
Intégrer le maintien et l'actualisation des compétences au programme de formation de maintien des acquis des sapeurs-pompiers

CRITERES D'EVALUATION



Nombre de candidats aux stages de PRAP
Nombre d'agents formés à la PRAP
Nombre de travaux réalisés par les stagiaires en PRAP exploités sur les lieux de travail et d'activité
Perception par les agents formés à la PRAP de leur environnement et de leur santé
Nombre d'accidents en service liés à l'activité physique
Nombre de troubles musculo-squelettiques

ACTEURS ASSOCIES



Acteurs PRAP souhaitant partager leur expérience / Centre de formation départemental / Service de santé et de secours médical / Centre national de la fonction publique territoriale

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



26/05/2018
30/04/2019

1

ACTION 1.1 DEVENIR ACTEUR DE LA PREVENTION DES RISQUES

FICHE 1.1.2 - INTÉGRER LA SSQVS DANS LA FORMATION DES AGENTS

OBJECTIF



Former tous les agents du SDIS à un module en SSQVS

PILOTE & CO-PILOTE



Animateur mission SSQVS (Capitaine DOREMUS)
Centre de formation départemental

ECHEANCE INDICATIVE



30/06/2022

PISTES INDICATIVES



Connaître l'état actuel
Prioriser les thèmes à présenter
Etablir un programme de formation en SSQVS
Construire les outils et documents de formation
Insérer au calendrier des actions de formation
Former le personnel à l'aide de l'approche par les compétences
Promouvoir le rôle des assistants de prévention des risques professionnels à cette occasion

CRITERE D'EVALUATION



% d'agents formés

ACTEURS ASSOCIES



Service de santé et de secours médical / Centre national de la fonction publique territoriale / Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail / Assistants de prévention des risques professionnels

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



30/01/2019
30/04/2019

1

ACTION 1.2 ADAPTER LE POSTE DE TRAVAIL AUX AGENTS

OBJECTIF



Réduire à un faible niveau de risque les postes de travail présentant des risques de troubles musculo-squelettiques (TMS)

PILOTE & CO-PILOTE



Animateur mission SSQVS (Capitaine DOREMUS)
Service de santé et de secours médical

ECHEANCE INDICATIVE



31/12/2021

PISTES INDICATIVES



Etablir une liste de postes présentant des risques de troubles musculo-squelettiques et prioriser
Monter une équipe et établir un planning de projet
Analyser le sujet
Mettre à jour l'évaluation des risques professionnels
Ajuster le périmètre du projet, si nécessaire
Etablir un indicateur de suivi du projet
Former le personnel aux nouvelles règles

CRITERE D'EVALUATION



Score de risque dans l'évaluation des risques professionnels

ACTEURS ASSOCIES



Chef du groupement des soutiens / Médecine de prévention des personnels administratifs, techniques et spécialisés

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



28/01/2019
30/04/2019

1

ACTION 1.3

DÉVELOPPER LA PRATIQUE DE L'ANALYSE DES ÉVÉNEMENTS ET DU RETOUR D'EXPÉRIENCE

OBJECTIF



Utiliser des outils d'analyse adaptés aux événements

PILOTE & CO-PILOTE



Chef du groupement préparation et opérations (Commandant CHARRIER) / Compagnie de Joigny

ECHEANCE INDICATIVE



31/12/2019

PISTES INDICATIVES



Définir des méthodologies pour l'analyse des événements
Former le personnel aux méthodologies
Adapter les analyses à la gravité des événements
Etablir un logigramme d'aide à la décision
Etablir un suivi des événements et actions
Formaliser la remontée et la diffusion des informations
Communiquer les résultats d'analyse

CRITERE D'EVALUATION



% d'événements analysés et pertinence

ACTEURS ASSOCIES



Adjoints aux chefs de centre / Responsables des équipes de garde / Chefs de groupement / Animateur mission SSQVS

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



01/02/2019
29/04/2019

1

ACTION 1.4 CHERCHER A PRESERVER LE CAPITAL-SANTÉ

FICHE 1.4.1 - DÉVELOPPER LES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES

APPRÉHENDER LES RISQUES LIÉS AUX ACTIVITÉS DE NOTRE SDIS

OBJECTIF



Etablir un programme personnalisé d'activités physiques et sportives pour tous les sapeurs-pompiers

PILOTE & CO-PILOTE



Encadrant des activités physiques (Adjudant MARECHAL)
Service de santé et de secours médical

ECHEANCE INDICATIVE



31/12/2020

PISTES INDICATIVES



Elaborer une méthode d'évaluation individuelle de la condition physique grâce au(x) parcours adapté(s) opérationnel(s) (PAO) - Etablir un plan de prévention des risques liés aux activités physiques et sportives

Concevoir une procédure de prise en compte du retour des agents en centre d'incendie et de secours après une blessure ou une maladie

Créer une méthode d'approche des risques psychologiques liés aux activités physiques et sportives

Rédiger un plan d'équipement pour le développement de la filière d'encadrement des activités physiques

CRITERE D'EVALUATION



Formalisation et validation du plan

Mise en œuvre du plan par l'encadrement des activités physiques et le service de santé et de secours médical

Dispositions des activités physiques et sportives comprises et appréciées par les agents

Participation des agents aux séances et aux épreuves d'activités physiques et sportives

Poursuite de la formation d'opérateurs des activités physiques - EAP 1 parmi les sapeurs-pompiers volontaires

Baisse du nombre d'accidents lors des activités physiques et sportives

ACTEURS ASSOCIES



Groupement des ressources humaines / Formateurs à la PRAP / Animateur mission SSQVS / Centre de formation départemental / Encadrants des activités physiques

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



17/01/2019

30/04/2019

1

ACTION 1.4 CHERCHER A PRÉSERVER LE CAPITAL-SANTÉ

FICHE 1.4.2 - AVOIR UN RAPPORT POIDS-TAILLE HARMONIEUX

OBJECTIF



Accompagner les agents concernés par un « déséquilibre » du rapport poids-taille

PILOTE & CO-PILOTE



Service de santé et de secours médical (Médecin BONNY)
Encadrant des activités physiques

ECHEANCE INDICATIVE



31/12/2021

PISTES INDICATIVES



Accompagner de manière pluridisciplinaire le « déséquilibre » du rapport entre le poids et la taille sur les plans psychique, physique, médical et social
Promouvoir la pratique individuelle d'une activité physique et sportive
Réaliser une campagne de communication sur les activités de l'Union départementale des sapeurs-pompiers de l'Yonne et des amicales
Communiquer sur la démarche et contacter les personnes concernées

CRITERE D'EVALUATION



Nombre d'agents accompagnés

ACTEURS ASSOCIES



Experts / Service de santé et de secours médical

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



17/01/2019
29/04/2019

1

ACTION 1.4 CHERCHER A PRÉSERVER LE CAPITAL-SANTÉ

FICHE 1.4.3 - SENSIBILISER LES AGENTS AUX ADDICTIONS ET A LEUR PREVENTION

OBJECTIF



Sensibiliser les agents aux conduites addictives

PILOTE & CO-PILOTE



Directeur départemental adjoint
Service de santé et de secours médical

ECHEANCE INDICATIVE



31/12/2021

PISTES INDICATIVES



Connaître l'état actuel
Prioriser les thèmes à présenter
Etablir un programme de sensibilisation
Construire les outils et documents de sensibilisation
Insérer au calendrier des actions de formation

CRITERE D'EVALUATION



% d'agents formés

ACTEURS ASSOCIES



Services extérieurs / Associations

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



08/02/2019
29/04/2019

1

ACTION 1.5 AMÉLIORER LA PROTECTION COLLECTIVE ET INDIVIDUELLE AGIR SUR L'HABILLEMENT ET / OU LES EPI

OBJECTIF



Définir le type de chaussures adaptées aux situations

PILOTE & CO-PILOTE



Chef du groupement des soutiens (Lieutenant-colonel PACCAUD)
Commission habillement

ECHEANCE INDICATIVE



30/11/2019

PISTES INDICATIVES



Recenser l'existant et les problématiques liées
Lister les situations de travail et risques associés
Faire vivre la commission habillement
Etablir un cahier des charges et le diffuser aux fournisseurs
Comparer les offres à l'aide d'une matrice de choix
Lister les produits sélectionnés

CRITERE D'EVALUATION



Plan d'acquisition
Satisfaction des agents

ACTEURS ASSOCIES



Personnel des centres d'incendie et de secours / Personnels administratifs, techniques et spécialisés / Encadrants des activités physiques / Podologues / Mission SSQVS / Services extérieurs

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



08/02/2019
30/04/2019

1

ACTION 1.6 **INTERVENIR EN SÉCURITÉ DANS LA LUTTE CONTRE LES INCENDIES**

FICHE 1.6.1 - PRENDRE MIEUX EN COMPTE LES RISQUES FUMÉES D'INCENDIE EN INTERVENTION

OBJECTIF



Former l'ensemble des agents à la gestion des EPI et matériels ayant été en contact avec les fumées d'incendie

PILOTE & CO-PILOTE



Chef du Groupement des soutiens (Lieutenant-colonel PACCAUD)
Groupement préparation et opérations

ECHEANCE INDICATIVE



31/12/2019

PISTES INDICATIVES



Analyser le problème
Réaliser un état des lieux
Concevoir des mesures humaines, organisationnelles et techniques permettant de réduire les risques
Former le personnel aux nouvelles méthodes et aux nouveaux équipements
Mettre à jour l'évaluation des risques professionnels

CRITERE D'EVALUATION



% d'agents formés

ACTEURS ASSOCIES



Personnel des centres d'incendie et de secours / Service de santé et de secours médical / Centre de formation départemental

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



08/02/2019
30/04/2019

1

ACTION 1.6 INTERVENIR EN SÉCURITÉ DANS LA LUTTE CONTRE LES INCENDIES

FICHE 1.6.2 - ETRE EN SÉCURITÉ EN CAS DE DANGER IMMINENT EN INTERVENTION

OBJECTIF



Former l'ensemble du personnel à un signal d'évacuation d'urgence

PILOTE & CO-PILOTE



Chef de compagnie (Commandant FERRAND)
Groupement préparation et opérations

ECHEANCE INDICATIVE



30/06/2019

PISTES INDICATIVES



Présenter le signal d'évacuation d'urgence
Lister les types d'intervention les plus susceptibles d'être concernées : incendie, secours routier, risques particuliers (feux de forêts, sauvetage-déblaiement, nucléaires, radiologiques, biologiques, chimiques, milieu aquatique...)
Identifier les compétences permettant d'apprécier la situation et de déclencher le signal : commandant des opérations de secours, officier sécurité, membre d'équipe spécialisée...
Décrire le mode de signal : sonore (sirène, voix, radio), autre...
Définir la durée minimale du signal
Envisager les modalités d'évacuation du personnel se trouvant dans la zone de danger, après interruption immédiate de toutes les missions en cours
Rassembler et effectuer l'appel du personnel
Penser le retour à la situation normale

CRITERE D'EVALUATION



% du personnel formé au signal

ACTEURS ASSOCIES



Personnel des centres d'incendie et de secours

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



08/02/2019
30/04/2019

1

ACTION 1.6 INTERVENIR EN SÉCURITÉ DANS LA LUTTE CONTRE LES INCENDIES

FICHE 1.6.3 – RENFORCER LA PREVENTION INCENDIE / OPERATIONNELLE

OBJECTIF



Actualiser la doctrine de lutte contre l'incendie

PILOTE & CO-PILOTE



Chef du groupement préparation et opérations (Commandant CHARRIER) / Centre de formation départemental

ECHEANCE INDICATIVE



31/12/2020

PISTES INDICATIVES



S'approprier les doctrines nationales
Développer le concept « 3T » (outils, techniques, tactiques)
Développer l'approche par les compétences dans le domaine de l'incendie
Prévenir les risques liés aux fumées d'incendie
Préparer la sauvegarde opérationnelle
Utiliser le véhicule d'appui et de soutien « attaque »
Mettre en œuvre la ventilation opérationnelle

CRITERE D'EVALUATION



100 % du personnel concerné par l'incendie formé

ACTEURS ASSOCIES



Accompagnateurs de proximité / Formateurs-accompagnateurs /
Formateurs au caisson d'observation et d'entraînement aux phénomènes thermiques

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



13/03/2019
03/06/2019

1

ACTION 1.6 INTERVENIR EN SÉCURITÉ DANS LA LUTTE CONTRE LES INCENDIES

FICHE 1.6.4 - PRENDRE EN COMPTE LES RISQUES LIÉS À L'AMIANTE DANS LES INCENDIES ET LES AUTRES INTERVENTIONS

OBJECTIF



Former l'ensemble du personnel à une procédure opérationnelle portant sur la présence de matériaux contenant de l'amiante

PILOTE & CO-PILOTE



Responsable de l'équipe NRBC (Pharmacien-chef VOILLIOT)
Groupement préparation et opérations

ECHEANCE INDICATIVE



31/12/2020

PISTES INDICATIVES



Analyser la problématique
Réaliser un état des lieux
Consulter le mémoire de l'ENSOSP - risques chimiques de niveau 4 : *Risque amiante chez les sapeurs-pompiers en opération d'extinction / déblai, et leurs EPI...*
Mettre à jour l'évaluation des risques professionnels
Etablir un indicateur de suivi du projet (score de risque)
Concevoir des mesures humaines, organisationnelles et techniques permettant de réduire les risques
Former le personnel aux nouvelles procédures et aux nouveaux équipements

CRITERE D'EVALUATION



% des sapeurs-pompiers formés

ACTEURS ASSOCIES



Personnel des centres d'incendie et de secours / Personnel du groupement préparation et opérations / Service de santé et de secours médical / Experts / Groupement des soutiens

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



08/02/2019
30/04/2019

1

ACTION 1.6 INTERVENIR EN SÉCURITÉ DANS LA LUTTE CONTRE LES INCENDIES

FICHE 1.6.5 - PENSER LA PLACE DE L'OFFICIER SÉCURITÉ EN INTERVENTION

OBJECTIF



Réduire les accidents survenant en intervention (cf. le « rapport Pourny » - MiSSP)

PILOTE & CO-PILOTE



Chef du groupement des unités territoriales (Lieutenant-colonel MOURER) / Groupement préparation et opérations

ECHEANCE INDICATIVE



31/12/2020

PISTES INDICATIVES



Connaître l'état actuel
Définir les manques et prioriser les actions
Rédiger une fiche-emploi (conditions d'accès, définition de l'emploi, activités, relations fonctionnelles et hiérarchiques)
Rédiger une procédure d'aide à la décision pour déclencher l'officier sécurité
Désigner les personnels concernés
Former le personnel aux méthodes, outils d'analyse des risques, réglementation...
Réaliser un suivi des acquis
Consulter le guide de doctrine opérationnelle *Exercice du commandement et conduite des opérations*, DGSCGC (mai 2019)
L'officier sécurité alimente les partages et retours d'expériences

CRITERE D'EVALUATION



Nombre d'accidents et incidents en intervention

ACTEURS ASSOCIES



Personnel des centres d'incendie et de secours / Personnel du groupement préparation et opérations / Service de santé et de secours médical / Centre de formation départemental / Equipes spécialisées / CTA-CODIS

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



08/02/2019
03/06/2019

1

ACTION 1.7 APPRÉHENDER LES VIOLENCES URBAINES

OBJECTIF



Former les agents aux outils portant sur les violences urbaines

PILOTE & CO-PILOTE



Chef du groupement des unités territoriales (Lieutenant-colonel MOURER) / Centre de formation départemental

ECHEANCE INDICATIVE



31/12/2019

PISTES INDICATIVES



Connaître l'état actuel
Actualiser la note opérationnelle sur les violences urbaines (plan de secours spécialisé, EPI, protection des véhicules, dépôt de plainte simplifié...)
Définir les personnels concernés
Former le personnel aux méthodes, outils d'analyse des risques, réglementation...
Réaliser un suivi des acquis
Créer, développer et pérenniser des actions de sensibilisation envers les populations

CRITERE D'EVALUATION



Totalité des agents concernés par les violences urbaines formés

ACTEURS ASSOCIES



Centre de formation départemental / Service de santé et de secours médical / CTA-CODIS / Centre de réception et de régulation des appels du SAMU / Centre d'opérations et de renseignement de la gendarmerie / Police / Compagnie républicaine de sécurité de Joigny / Escadron de gendarmerie mobile d'Auxerre

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



22/09/2018
30/04/2019

1

ACTION 1.8 AGIR SUR LES RISQUES D'INCIVILITÉ ET D'AGRESSION ENVERS LES SAPEURS-POMPIERS

FICHE 1.8.1 - ASSURER LA SÉCURITÉ DU PERSONNEL FACE À UN RISQUE D'AGRESSION

OBJECTIF



Etablir des mesures de coordination opérationnelle

PILOTE & CO-PILOTE



Chef du groupement préparation et opérations (Commandant CHARRIER) / Compagnie de Sens

ECHEANCE INDICATIVE



31/12/2020

PISTES INDICATIVES



Connaître l'état actuel
Actualiser et rédiger sous une forme unique la doctrine concernant les incivilités et agressions envers les sapeurs-pompiers : partage de l'information, EPI / lot de protection balistique, règles d'engagement adaptées, points de regroupement des moyens, itinéraires, appui de la police et de la gendarmerie...
Définir les personnels concernés
Former le personnel aux méthodes, outils, réglementation... en privilégiant l'évitement
Réaliser un suivi des acquis

CRITERE D'EVALUATION



Doctrine rédigée et appliquée
% de sapeurs-pompiers formés

ACTEURS ASSOCIES



Centre de formation départemental / Service de santé et de secours médical / CTA-CODIS / Centre de réception et de régulation des appels du SAMU / Centre d'opérations et de renseignement de la gendarmerie / Police

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



22/09/2018
14/05/2019

1

ACTION 1.8
AGIR SUR LES RISQUES D'INCIVILITÉ ET D'AGRESSION
ENVERS LES SAPEURS-POMPIERS

FICHE 1.8.2 - PRÉPARER LE PERSONNEL À AGIR EN INTERVENTION FACE À UN RISQUE D'AGRESSION

OBJECTIF



Former l'ensemble du personnel à évoluer en intervention face à un risque d'agression

PILOTE & CO-PILOTE



Chef du groupement préparation et opérations (Commandant CHARRIER) / Centre de formation départemental

ECHEANCE INDICATIVE



31/12/2021

PISTES INDICATIVES



Connaître l'état actuel et prioriser les thèmes à présenter : évitement d'abord, techniques de défense ensuite, positionnement en intervention, prise en compte de l'aspect psychologique
Etablir un programme de formation : sensibiliser tous les agents (par exemple grâce à des vidéos présentant des situations ; former plus spécifiquement certaines catégories de personnel)
Construire les outils et documents de formation
Insérer au calendrier des actions de formation
Former le personnel en utilisant l'approche par les compétences
Prévoir le retour d'expérience interservices

CRITERE D'EVALUATION



% des sapeurs-pompiers formés

ACTEURS ASSOCIES



Agents du centre de formation départemental / Groupement administratif et financier / Service de santé et de secours médical / Forces de l'ordre / Psychologues / Chefs de compagnie / Chefs de centre / CTA-CODIS / Juriste

DATE DE REDACTION
DATE DE MISE A JOUR



22/09/2018
14/05/2019

APPRÉHENDER LES RISQUES LIÉS
AUX ACTIVITÉS DE NOTRE SDIS

1

ACTION 1.8 AGIR SUR LES RISQUES D'INCIVILITÉ ET D'AGRESSION ENVERS LES SAPEURS-POMPIERS

FICHE 1.8.3 - SOUTENIR LE PERSONNEL A LA SUITE D'UNE AGRESSION EN INTERVENTION

OBJECTIF



Accompagner le personnel victime d'une agression demandant ou nécessitant un soutien

PILOTE & CO-PILOTE



Chef du groupement des unités territoriales (Lieutenant-colonel MOURER) / Groupement administratif et financier

ECHEANCE INDICATIVE



31/12/2019

PISTES INDICATIVES



Définir une procédure de dépôt de plainte par les agents et par le SDIS
Définir un protocole de remontée des faits d'agression au service de santé et de secours médical
Former les agents aux démarches
Réaliser une plaquette d'information
Réaliser, par les chefs de centre et médecins, le suivi (dans le temps) du personnel agressé

CRITERE D'EVALUATION



% d'agents suivis
Agents exprimant une demande d'aide

ACTEURS ASSOCIES



Chefs de centre / Groupement préparation et opérations / CTA-CODIS / Juriste

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



22/09/2018
14/05/2019

1

ACTION 1.9 POUR SUIVRE L'EFFORT EN SOUTIEN SANITAIRE OPÉRATIONNEL (SSO)

OBJECTIF



Développer les missions et outils nécessaires au soutien sanitaire opérationnel - Composante médicale et soutien de l'Homme

PILOTE & CO-PILOTES



Chef du groupement préparation et opérations (Commandant CHARRIER) / Service de santé et de secours médical / Groupement des soutiens

ECHEANCE INDICATIVE



31/12/2021

PISTES INDICATIVES



Appliquer l'engagement du soutien sanitaire opérationnel
Poursuivre l'innovation en soutien de l'intervenant : développer le maillage des véhicules d'appui et de soutien (VAS) ; continuer d'améliorer le fonctionnement et l'équipement des VAS ; prendre en compte les risques liés aux fumées d'incendie...
Prévenir le stress post-traumatique
Consulter les cahiers scientifiques de l'ENSOSP Perspectives, n°19, consacré au management de la santé et sécurité en opération (à paraître)

CRITERE D'EVALUATION



Engagements justifiés du soutien sanitaire opérationnel
Amélioration des véhicules d'appui et de soutien

ACTEURS ASSOCIES



Groupement des soutiens

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



11/02/2019
03/06/2019

APPRÉHENDER LES RISQUES LIÉS
AUX ACTIVITÉS DE NOTRE SDIS

1

ACTION 1.10

RENDRE PLUS SÛRS LES DÉPLACEMENTS DES AGENTS EN VÉHICULE ROUTIER

OBJECTIF



Actualiser le plan de prévention du risque routier et informer le personnel

PILOTE & CO-PILOTE



Référent départemental pour le risque routier et la conduite des véhicules (Lieutenant POUPELARD) / Compagnie de Joigny

ECHEANCE INDICATIVE



30/12/2019

PISTES INDICATIVES



Analyser l'existant, notamment le plan existant de prévention du risque routier
Définir les manques
Identifier les exigences nationales
Analyser les plus graves accidents routiers survenant en service
Poursuivre les actions de formation à la conduite préventive d'urgence
Réaliser un suivi des informations et formations
Insérer au calendrier des actions de formation

CRITERE D'EVALUATION



% du personnel informé

ACTEURS ASSOCIES



Chefs de groupement / Animateur mission SSQVS

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



11/02/2019
03/06/2019

1

ACTION 1.11 MIEUX DÉFINIR L'APTITUDE OPÉRATIONNELLE DES SAPEURS-POMPIERS

OBJECTIF



Définir et respecter les critères d'aptitude opérationnelle et mettre en œuvre un outil de suivi

PILOTE & CO-PILOTES



Chef du groupement des unités territoriales (Lieutenant-colonel MOURER) / Groupement préparation et opérations / Service de santé et de secours médical

ECHEANCE INDICATIVE



31/12/2019

PISTES INDICATIVES



Connaître l'état actuel
Définir les manques
Elaborer les critères d'aptitude opérationnelle (parties médicale, administrative, professionnelle, locale...)
Rédiger une note descriptive
Former les personnels concernés
Construire un outil de suivi des aptitudes
Faire un suivi des aptitudes et / ou inaptitudes au sein des services
Adapter le logiciel
Définir un process

CRITERE D'EVALUATION



Outil de suivi implanté dans les services et centres d'incendie et de secours

ACTEURS ASSOCIES



Chefs de groupement / Centre de formation départemental / Animateur mission SSQVS

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



11/02/2019
03/06/2019

2

PLAN SSQVS RECHERCHER LA QUALITE DES RELATIONS INTRA- ET INTERSERVICES



2.1 Développer la cohésion et la convivialité dans les équipes

2.2 Favoriser la communication sincère, constructive et participative

2.3 Accompagner les managers en matière de ressources humaines

2.4 Appréhender les risques psychosociaux



2

RECHERCHER LA QUALITÉ DES RELATIONS INTRA- ET INTERSERVICES

ACTION 2.1 DÉVELOPPER LA COHÉSION ET LA CONVIVIALITÉ DANS LES ÉQUIPES

FICHE 2.1.1 - ORGANISER DES JOURNÉES DE TRAVAIL, DE COHÉSION ET DE CONVIVIALITÉ SOUS FORME DE SÉMINAIRE

OBJECTIF



Créer des journées de cohésion interservices

PILOTE & CO-PILOTE



Groupement administratif et financier (Madame Odile DUPONT)
Groupement des ressources humaines

ECHEANCE INDICATIVE



28/02/2022

PISTES INDICATIVES



Connaître l'état actuel
Recenser les événements et activités possibles : visites locales (chantier médiéval de Guédelon...), découverte d'activités comme la sophrologie, les techniques de massage...
Contacter les personnels concernés
Elaborer un planning des événements
Communiquer le planning

CRITERE D'EVALUATION



Planning diffusé
% de participation des agents par événement

ACTEURS ASSOCIES



Comité des œuvres sociales / Union départementale des sapeurs-pompiers de l'Yonne / Amicales / Ensemble du personnel

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



26/05/2018
30/04/2019

2

RECHERCHER LA QUALITÉ DES RELATIONS INTRA- ET INTERSERVICES

ACTION 2.1 DÉVELOPPER LA COHÉSION ET LA CONVIVIALITÉ DANS LES ÉQUIPES

FICHE 2.1.2 - FACILITER LA DÉCOUVERTE ET L'ACCUEIL AU SDIS POUR LES NOUVEAUX ARRIVANTS : AGENTS, ÉLUS

OBJECTIF



L'ensemble des nouveaux agents ou élus ont réalisé un parcours « découverte-accueil » au sein du SDIS

PILOTE & CO-PILOTE



Chef du groupement des ressources humaines (Monsieur BOSSU)
Compagnie d'Auxerre

ECHEANCE INDICATIVE



31/05/2021

PISTES INDICATIVES



Connaître l'état actuel
Définir les manques
Réaliser un parcours adapté aux personnels, selon les différents cadres d'emploi
Réaliser un support
Inclure un volet en SSQVS dans le parcours et le support
Programmer le déploiement

CRITERE D'EVALUATION



% des nouveaux agents et élus intégrés à un parcours

ACTEURS ASSOCIES



Directeur départemental adjoint / Chefs de groupement / Chefs de compagnie / Animateur mission SSQVS

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



11/02/2019
03/06/2019

2

ACTION 2.1 DÉVELOPPER LA COHÉSION ET LA CONVIVIALITÉ DANS LES ÉQUIPES

FICHE 2.1.3 - PROPOSER UN SOUTIEN AU PERSONNEL EN SITUATION DE MAL-ÊTRE

OBJECTIF



Former l'ensemble des managers au soutien d'un agent en situation de mal-être

PILOTE & CO-PILOTE



Service de santé et de secours médical (Médecin BONNY)
Groupement des ressources humaines

ECHEANCE INDICATIVE



31/12/2020

PISTES INDICATIVES



Connaître l'état actuel
Prioriser les thèmes à présenter (écoute empathique, conseils...)
Etablir un programme de formation
Construire les outils et documents de formation
Insérer au calendrier des actions de formation
Former du personnel dédié à cette mission

CRITERE D'EVALUATION



% de managers formé

ACTEURS ASSOCIES



Centre de formation départemental / Chefs de centre / Chefs de service / Experts

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



22/06/2018
30/04/2019

2

ACTION 2.1 DÉVELOPPER LA COHÉSION ET LA CONVIVIALITÉ DANS LES ÉQUIPES

FICHE 2.1.4 - CONNAÎTRE LA LAÏCITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE

OBJECTIF



Sensibiliser l'ensemble des agents à la laïcité

PILOTE & CO-PILOTE



Chef du groupement des ressources humaines (Monsieur BOSSU)
Centre de formation départemental

ECHEANCE INDICATIVE



31/12/2022

PISTES INDICATIVES



Connaître l'état actuel
Prioriser les thèmes à présenter (réglementation, obligations...)
Identifier un référent en laïcité
Etablir un programme de formation
Construire les outils et documents de formation
Elaborer une brochure ou une charte sur la laïcité
Insérer au calendrier des actions de formation
Informé le personnel

CRITERE D'EVALUATION



% du personnel informé

ACTEURS ASSOCIES



Centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Yonne /
Déontologue

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



10/10/2018
29/04/2019

2

ACTION 2.2 FAVORISER LA COMMUNICATION SINCÈRE, CONSTRUCTIVE ET PARTICIPATIVE

OBJECTIF



Elaborer un portail collaboratif accessible à tous

PILOTE & CO-PILOTE



Mission de développement du volontariat (Commandant ROGUIER)
Service des systèmes d'information et de communication

ECHEANCE INDICATIVE



31/12/2020

PISTES INDICATIVES



Etablir un bilan de la situation actuelle (bonnes pratiques, manques)
Etablir un cahier des charges : accès au livret individuel, communication des événements, recherche par mots-clés aux informations, accès aux réseaux sociaux, accès aux logiciels de planning de garde....
Diffuser ce cahier des charges aux fournisseurs
Comparer les offres à l'aide d'une matrice de choix
Lister les produits sélectionnés
Réaliser la prestation
Communiquer sur l'existence du portail collaboratif

CRITERE D'EVALUATION



Portail informatique en fonctionnement

ACTEURS ASSOCIES



Directeur départemental adjoint / Groupement des unités territoriales / Amicales / Union départementale des sapeurs-pompiers de l'Yonne / Comité des œuvres sociales / Sociétés extérieures

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



10/10/2018
03/06/2019

2

ACTION 2.3

ACCOMPAGNER LES MANAGEURS EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES

FICHE 2.3.1 - SAVOIR MANAGER UNE ÉQUIPE

OBJECTIF



Former l'ensemble des managers aux techniques de management

PILOTE & CO-PILOTE



Chef du groupement des ressources humaines (Monsieur BOSSU)
Centre de formation départemental

ECHEANCE INDICATIVE



31/01/2022

PISTES INDICATIVES



Analyser les besoins des managers grâce à l'approche par les compétences
Rédiger un cahier des charges et le diffuser dans les services de formation
Comparer les offres
Etablir une liste des agents concernés
Former le personnel
Evaluer la formation

CRITERE D'EVALUATION



Ensemble des managers formés

ACTEURS ASSOCIES



Directeur départemental adjoint / Formateurs / Centre national de la fonction publique territoriale

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



11/02/2019
03/06/2019

2

RECHERCHER LA QUALITÉ DES RELATIONS INTRA- ET INTERSERVICES

ACTION 2.3

ACCOMPAGNER LES MANAGEURS EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES

FICHE 2.3.2 - SAVOIR PRENDRE EN CHARGE LE COLLECTIF PROCHE D'UN AGENT AYANT FAIT UNE TENTATIVE DE SUICIDE, OU DÉCÉDÉ PAR SUICIDE

OBJECTIF



Former l'ensemble des chefs de centre et de service à la prise en charge du collectif

PILOTE & CO-PILOTE



Service de santé et de secours médical (Médecin BONNY)
Groupement des ressources humaines

ECHEANCE INDICATIVE



31/12/2021

PISTES INDICATIVES



Connaître l'état actuel
Prioriser les thèmes à présenter : difficultés, rôle du conseiller de l'unité de soutien psychologique (USP), motifs de déclenchement de l'USP...
Etablir un programme de formation
Construire les outils et documents de formation
Insérer au calendrier des actions de formation
Former le personnel

CRITERE D'EVALUATION



% d'agents formés

ACTEURS ASSOCIES



Centre de formation départemental / Médecins de prévention et psychologues du service de santé et de secours médical / Assistantes sociales / Chefs de centre / Formateurs

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



22/06/2018
29/04/2019

2

RECHERCHER LA QUALITÉ DES RELATIONS INTRA- ET INTERSERVICES

ACTION 2.3

ACCOMPAGNER LES MANAGEURS EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES

FICHE 2.3.3 - SAVOIR PRENDRE EN CHARGE LE RETOUR D'UN AGENT AYANT FAIT UNE TENTATIVE DE SUICIDE

OBJECTIF



Soutenir les managers de proximité à préparer le retour de l'agent dans son service après une tentative de suicide

PILOTE & CO-PILOTE



Service de santé et de secours médical (Médecin BONNY)
Groupement des ressources humaines

ECHEANCE INDICATIVE



31/12/2021

PISTES INDICATIVES



Connaître l'état actuel
Prioriser les thèmes à présenter (travailler en transversalité, entretiens de retour au travail...)
Etablir un programme de formation
Elaborer les outils et documents de formation
Insérer au calendrier des actions de formation
Former les managers de proximité

CRITERE D'EVALUATION



% de managers formés

ACTEURS ASSOCIES



Médecins de prévention et psychologues du service de santé et de secours médical / Assistantes sociales / Chefs de centre

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



22/06/2018
29/04/2019

2

ACTION 2.4 APPRÉHENDER LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

RECHERCHER LA QUALITÉ DES RELATIONS INTRA- ET INTERSERVICES

OBJECTIF



Intégrer les risques psychosociaux au document unique d'évaluation des risques professionnels

PILOTE & CO-PILOTE



Animateur mission SSQVS (Capitaine DOREMUS)
Groupement des ressources humaines

ECHEANCE INDICATIVE



31/12/2020

PISTES INDICATIVES



Collecter les données et indicateurs de risques psychosociaux (RPS)
Définir le périmètre (unités de travail)
Utiliser un questionnaire de pré-diagnostic des RPS
Réaliser un inventaire des facteurs de RPS (unités de travail)
Analyser les conditions d'exposition des agents (questionnaire de diagnostic)
Transcrire l'évaluation dans le document unique
Définir un plan d'action

CRITERE D'EVALUATION



Risques psychosociaux intégrés au document unique d'évaluation des risques professionnels

ACTEURS ASSOCIES



Service de santé et de secours médical / Membres du groupe de travail sur les risques psychosociaux / Agents

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



11/02/2019
30/04/2019

3

PLAN SSQVS AMELIORER L'ENVIRONNEMENT DU SDIS DE L'YONNE



3.1 Aménager des espaces de convivialité
et améliorer le cadre de vie des structures existantes

3.2 Prendre en compte les risques liés aux fumées d'incendie
au sein des bâtiments, équipements et activités de logistique

3.3 Développer l'organisation des services

3.4 Prévenir les violences faites aux femmes



3.5 Favoriser l'intégration des différentes générations d'agents au sein du SDIS

3.6 Agir pour l'environnement et pour le développement durable

3

ACTION 3.1 AMÉNAGER DES ESPACES DE CONVIVIALITÉ ET AMÉLIORER LE CADRE DE VIE DES STRUCTURES EXISTANTES

FICHE 3.1.1 - FAVORISER LES ÉCHANGES ET LE BIEN-ETRE AU SEIN DES SERVICES

AMÉLIORER L'ENVIRONNEMENT DU SDIS

OBJECTIF



Permettre, dans le cadre de l'établissement, à l'ensemble des personnels de pratiquer une activité physique lors du temps de service, ou en dehors

PILOTE & CO-PILOTE



Encadrant des activités physiques (Adjudant MARECHAL)
Centre de formation départemental

ECHEANCE INDICATIVE



28/02/2022

PISTES INDICATIVES



Prendre en considération le rapport de France Stratégie : *Activité physique et pratique sportive pour toutes et tous* (novembre 2018)
Etudier la faisabilité réglementaire
Recenser les plannings de l'encadrement des activités physiques et la disponibilité des infrastructures
Recenser les conventions concernant les matériels et assurances du comité des œuvres sociales - amicales - SDIS
Définir les modalités de mise à disposition des créneaux horaires (personnels administratifs, techniques et spécialisés, agents en service hors rang, sapeurs-pompiers volontaires et professionnels)
Préparer un calendrier des séances (quoi et où)
Diffuser le calendrier aux personnes concernées
Tenir à jour le calendrier

CRITERE D'EVALUATION



Nombre d'agents participant aux séances

ACTEURS ASSOCIES



Directeur départemental adjoint / Agents / Groupement des soutiens / Amicales

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



26/04/2018
06/05/2019

3

ACTION 3.1 AMÉNAGER DES ESPACES DE CONVIVIALITÉ ET AMÉLIORER LE CADRE DE VIE DES STRUCTURES EXISTANTES

FICHE 3.1.2 - METTRE EN PLACE LE TÉLÉTRAVAIL

OBJECTIF



Permettre aux agents éligibles d'accéder au télétravail

PILOTE & CO-PILOTE



Chef du groupement des ressources humaines (Monsieur BOSSU)
Groupement administratif et financier

ECHEANCE INDICATIVE



28/02/2021

PISTES INDICATIVES



Analyser la réglementation du télétravail
Envisager également le travail « déporté »
Définir les critères d'éligibilité
Définir les règles et besoins
Mettre à disposition le matériel nécessaire

CRITERES D'EVALUATION



Liste des agents pratiquant le télétravail

ACTEURS ASSOCIES



Directeur départemental adjoint / Informaticiens / Assistants de
prévention des risques professionnels

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



16/10/2018
29/04/2019

3

ACTION 3.2 PRENDRE EN COMPTE LES RISQUES LIÉS AUX FUMÉES D'INCENDIE AU SEIN DES BÂTIMENTS , ÉQUIPEMENTS ET ACTIVITÉS DE LOGISTIQUE

AMÉLIORER L'ENVIRONNEMENT DU SDIS

OBJECTIFS



Définir les mesures humaines et organisationnelles dans tous les centres d'incendie et de secours
Définir des mesures techniques dans les centres mixtes puis dans les autres centres d'incendie et de secours faisant l'objet de travaux

PILOTE & CO-PILOTE



Chef du groupement des soutiens (Lieutenant-colonel PACCAUD)
Chefs de compagnie

ECHEANCE INDICATIVE



31/12/2019

PISTES INDICATIVES



Etablir la liste des postes présentant une exposition aux fumées d'incendie
Analyser le sujet
Choisir les postes suivant une matrice de priorisation
Ajuster le périmètre du projet si nécessaire
Etablir un indicateur de suivi du projet (score de risque)
Déterminer puis améliorer les zones concernées si nécessaire
Former le personnel aux nouvelles procédures
Intégrer le risque dans les projets de construction et d'aménagement
Mettre à jour l'évaluation des risques professionnels

CRITERES D'EVALUATION



% de centres d'incendie et de secours et de services ayant intégré les mesures de prévention

ACTEURS ASSOCIES



Personnel des centres d'incendie et de secours / Personnel du groupement des soutiens / Mission SSQVS

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



30/01/2019
03/06/2019

3

ACTION 3.3 DÉVELOPPER L'ORGANISATION DES SERVICES

AMÉLIORER L'ENVIRONNEMENT DU SDIS

OBJECTIF



Créer des schémas d'organisation fonctionnelle et des fiches de poste dans tous les services

PILOTE & CO-PILOTE



Directeur départemental adjoint
Groupement des ressources humaines

ECHEANCE INDICATIVE



30/11/2019

PISTES INDICATIVES



Connaître l'état actuel
Réaliser un schéma-type servant d'exemple
Rédiger une fiche de poste type
Diffuser les schémas fonctionnels
Actualiser périodiquement

CRITERES D'EVALUATION



Communication de tous les organigrammes et fiches de poste

ACTEURS ASSOCIES



Directeur départemental / Chefs de groupement

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



30/01/2019
03/06/2019

3

ACTION 3.4 PRÉVENIR LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

AMÉLIORER L'ENVIRONNEMENT DU SDIS

OBJECTIFS



Promouvoir l'égalité et la diversité
Lutter contre les violences, les discriminations, le harcèlement, le sexisme...
En particulier, prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail, notamment les femmes victimes de violences

PILOTE & CO-PILOTE



Directeur départemental adjoint
Groupement préparation et opérations

ECHEANCE INDICATIVE



30/06/2021

PISTES INDICATIVES



Selon les 3 axes de la circulaire du 9 mars 2018 :
- Prévenir les violences sexuelles et sexistes
- Traiter les situations
- Sanctionner les auteurs

CRITERES D'EVALUATION



Pour lutter contre les violences : mise en place progressive des actions des axes 1 et 2 de la circulaire
Si des violences internes au SDIS sont signalées, alors la matière sera constituée pour le suivi nécessaire des victimes et du dispositif selon les 3 axes de la circulaire
En revanche, si aucune violence n'était signalée, alors il conviendrait de s'interroger sur :
- la pertinence des procédures mises en place
- la nature réelle des relations entre les agents du SDIS

ACTEURS ASSOCIES



Acteurs internes : médecins et psychologues du service de santé et de secours médical, groupement des ressources humaines
Partenaires externes : Préfecture de l'Yonne, associations locales

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



15/11/2018
30/04/2019

3

ACTION 3.5 FAVORISER L'INTÉGRATION DES DIFFÉRENTES GÉNÉRATIONS D'AGENTS AU SEIN DU SDIS

OBJECTIF



Créer un réseau d'« anciens » et leur proposer des activités d'entraide au sein du SDIS

PILOTE & CO-PILOTE



Président de l'Union départementale des sapeurs-pompiers de l'Yonne (Commandant ROGUIER) / Compagnie d'Avallon

ECHEANCE INDICATIVE



31/12/2021

PISTES INDICATIVES



Recenser les besoins des centres d'incendie et de secours et des services

Identifier le personnel en retraite disponible

Créer des échanges et informations

Etablir des plannings

Rédiger des contrats « d'engagement »

Suivre les activités réalisées

CRITERES D'EVALUATION



Nombre d'engagements effectifs

ACTEURS ASSOCIES



Groupement des soutiens / Groupement des ressources humaines

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



15/02/2019

03/06/2019

3

ACTION 3.6 AGIR POUR L'ENVIRONNEMENT ET POUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

AMÉLIORER L'ENVIRONNEMENT DU SDIS

OBJECTIF



Rédiger un plan annuel de projets réduisant les risques environnementaux

PILOTE & CO-PILOTE



Chef du groupement administratif et financier (Monsieur FAUVE)
Groupement des soutiens

ECHEANCE INDICATIVE



30/06/2021

PISTES INDICATIVES



Collecter les événements
Analyser les événements et identifier les causes profondes
Rédiger l'évaluation environnementale
Analyser l'évaluation environnementale
Identifier et analyser les écarts aux exigences réglementaires applicables
Classer les risques et écarts par priorité
Définir le plan d'action du SDIS pour réduire les événements, les risques et les écarts
Définir des indicateurs
Mettre à jour a minima tous les ans

CRITERES D'EVALUATION



Plan annuel environnemental communiqué

ACTEURS ASSOCIES



Agents du groupement des soutiens / Chefs de compagnie

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



30/01/2019
29/04/2019

4

PLAN SSQVS TENDRE VERS L'EPANOUISSEMENT AU TRAVAIL

4.1 Partager des valeurs communes

4.2 Accompagner les agents dans leur avenir professionnel
Encourager la mobilité temporaire du personnel inter-centres à des fins de découverte

4.3 Préparer les agents aux changements



4.4 Favoriser le développement des projets collectifs au sein des structures

4.5 Promouvoir l'égalité hommes-femmes et développer la féminisation

4.6 Adapter le poste de travail à l'agent

4.7 Valoriser la fonction d'assistant de prévention des risques professionnels



4

ACTION 4.1 PARTAGER DES VALEURS COMMUNES

OBJECTIF



Rédiger et diffuser à tous les agents une charte de valeurs communes

PILOTE & CO-PILOTE



Directeur départemental adjoint
Groupement des ressources humaines

ECHEANCE INDICATIVE



30/11/2019

PISTES INDICATIVES



Monter une équipe pluridisciplinaire
Définir les valeurs à partager
Rédiger une charte
Diffuser le document à l'ensemble des agents
Implanter physiquement la charte dans les bâtiments du SDIS

CRITERE D'EVALUATION



Charte de valeurs implantée et partagée

ACTEURS ASSOCIES



Agents

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



11/02/2019
29/04/2019

4

ACTION 4.2

ACCOMPAGNER LES AGENTS DANS LEUR AVENIR PROFESSIONNEL
ENCOURAGER LA MOBILITÉ TEMPORAIRE DU PERSONNEL INTER-CENTRES À DES FINS
DE DÉCOUVERTE

OBJECTIF



Proposer des immersions au sein des centres d'incendie et de secours et du CTA-CODIS

PILOTE & CO-PILOTE



Chef du groupement des ressources humaines (Monsieur BOSSU)
Compagnie d'Auxerre

ECHEANCE INDICATIVE



31/12/2022

PISTES INDICATIVES



Connaître le fonctionnement et les contraintes des centres d'incendie et de secours et du CTA-CODIS
Définir des programmes-types d'intégration
Former les personnels des centres concernés par l'accompagnement
Communiquer les programmes
Recenser les personnes intéressées et définir les objectifs
Créer la relation entre les centres et le personnel
Réaliser un suivi des immersions réalisées

CRITERE D'EVALUATION



Nombre de candidats à l'immersion
Nombre d'immersions effectivement réalisées

ACTEURS ASSOCIES



Chefs de centre et chef du CTA-CODIS

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



24/09/2018
03/06/2019

4

ACTION 4.3 PRÉPARER LES AGENTS AUX CHANGEMENTS

FICHE 4.3.1 - PREVENIR LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE

TENDRE VERS L'ÉPANOUISSEMENT AU TRAVAIL

OBJECTIF



Conserver un lien avec les agents ayant un ou des arrêts de travail longs de 90 jours cumulés sur une année glissante

PILOTE & CO-PILOTE



Chef du groupement des ressources humaines (Monsieur BOSSU)
Service de santé et de secours médical

ECHEANCE INDICATIVE



31/12/2022

PISTES INDICATIVES



Repérer les agents concernés (réunion mensuelle du groupement des ressources humaines / service de santé et de secours médical)
Création d'un dépliant reprenant des informations (congé maladie ordinaire, congé de longue maladie, temps partiel thérapeutique, contacts téléphoniques...)
Rencontrer les agents concernés (invitation téléphonique, confirmation écrite d'un rendez-vous...)
Identifier les besoins
Accompagner les agents lors de la réalisation des différents dossiers (congé de longue durée, reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé...)
Repérer les éventuelles problématiques de reprise de travail à l'issue de l'arrêt de travail

CRITERE D'EVALUATION



% d'agents rencontrés / Nombre d'agents concernés

ACTEURS ASSOCIES



Assistants sociaux / Agents du groupement des ressources humaines / Psychologues / Groupement des unités territoriales / Services extérieurs

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



13/03/2019
29/04/2019

4

ACTION 4.3 PRÉPARER LES AGENTS AUX CHANGEMENTS

FICHE 4.3.2 - RECLASSER UN AGENT APRÈS INAPTITUDE À SON POSTE DE TRAVAIL

OBJECTIF



Accompagner l'ensemble des agents en reclassement après inaptitude

PILOTE & CO-PILOTE



Chef du groupement des ressources humaines (Monsieur BOSSU)
Service de santé et de secours médical

ECHEANCE INDICATIVE



31/12/2021

PISTES INDICATIVES



Analyser la situation actuelle
Définir les besoins
Elaborer un programme d'accompagnement (ressources humaines, assistante sociale, psychologue du travail...)
Suivre les accompagnements

CRITERE D'EVALUATION



% d'agents accompagnés / nombre d'agents concernés

ACTEURS ASSOCIES



Ressources humaines / Médecins de prévention / Experts /
Groupement des unités territoriales / Services extérieurs / Centre
de gestion de la fonction publique territoriale de l'Yonne

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



26/06/2018
29/04/2019

4

ACTION 4.3 PRÉPARER LES AGENTS AUX CHANGEMENTS

FICHE 4.3.3 - SENSIBILISER LE PERSONNEL AUX CONDUITES SUICIDAIRES

OBJECTIF



Informier l'ensemble des agents sur les conduites suicidaires

PILOTE & CO-PILOTE



Service de santé et de secours médical (Médecin BONNY)
Mission SSQVS

ECHEANCE INDICATIVE



31/12/2022

PISTES INDICATIVES



Connaître l'état actuel
Prioriser les thèmes
Etablir un programme d'information
Construire les outils et documents d'information
Insérer au calendrier des actions de formation
Informier le personnel

CRITERE D'EVALUATION



% d'agents informés

ACTEURS ASSOCIES



Unité de soutien psychologique du SSSM / Médecins de prévention
/ Assistantes sociales / Chefs de centre / Chefs de service

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



22/06/2018
29/04/2019

4

ACTION 4.3 PRÉPARER LES AGENTS AUX CHANGEMENTS

FICHE 4.3.4 - ACCOMPAGNER LES FUTURS RETRAITÉS

OBJECTIF



Accompagner l'ensemble des agents se trouvant dans la dernière année de travail avant la retraite

PILOTE & CO-PILOTE



Chef du groupement des ressources humaines (Monsieur BOSSU)
Centre de formation départemental

ECHEANCE INDICATIVE



31/12/2022

PISTES INDICATIVES



Analyser la situation actuelle
Définir les besoins
Elaborer un programme d'accompagnement (changements, problématiques, tutorat, transfert des savoirs et compétences, ressources humaines, visite médicale / suivi médical post-professionnel le cas échéant...)
Suivre les accompagnements

CRITERE D'EVALUATION



% d'agents accompagnés / agents concernés

ACTEURS ASSOCIES



Service de santé et de secours médical / Caisse de retraite

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



10/10/2018
03/06/2019

4

ACTION 4.4 FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DES PROJETS COLLECTIFS AU SEIN DES STRUCTURES

TENDRE VERS L'ÉPANOUISSEMENT AU TRAVAIL

OBJECTIF



Mener à bien un projet souhaité par le collectif au sein d'un centre d'incendie et de secours mixte

PILOTE & CO-PILOTE



Chef du groupement des unités territoriales (Lieutenant-colonel MOURER) / Directeur départemental adjoint

ECHEANCE INDICATIVE



30/11 – Tous les ans

PISTES INDICATIVES



- Etablir une liste de projets
- Porter au vote le projet à sélectionner
- Monter une équipe et établir un planning de projet
- Analyser le sujet et en définir le périmètre
- Etablir un indicateur de suivi du projet
- Définir puis améliorer la zone concernée
- Former le personnel aux nouvelles règles
- Réaliser un contrôle quotidien / hebdomadaire / mensuel dans le but de respecter les étapes du projet
- Valoriser l'équipe

CRITERE D'EVALUATION



Présentation du projet lors du premier comité de direction de l'année

ACTEURS ASSOCIES



Agents / Groupement des soutiens / Amicales

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



28/01/2019
29/04/2019

4

ACTION 4.5 PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES ET DÉVELOPPER LA FÉMINISATION

TENDRE VERS L'ÉPANOUISSEMENT AU TRAVAIL

OBJECTIF



Améliorer les conditions de travail du personnel féminin dans le respect de l'égalité hommes-femmes

PILOTE & CO-PILOTE



Chef du groupement préparation et opérations (Commandant CHARRIER) / Groupement des ressources humaines

ECHEANCE INDICATIVE



31/12/2021

PISTES INDICATIVES



Effectuer l'état des lieux et des besoins
Analyser les bâtiments : vestiaires existants à repenser le cas échéant ; intégrer des vestiaires féminins à chaque construction ou réhabilitation de structure
Penser l'ergonomie des postes de travail
Adapter l'habillement à la morphologie féminine
Mettre en place des toilettes mobiles lors des interventions de longue durée

CRITERE D'EVALUATION



Locaux et équipements adaptés
% de femmes dans les effectifs

ACTEURS ASSOCIES



Personnel féminin

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



19/07/2018
03/06/2019

4

ACTION 4.6 ADAPTER LE POSTE DE TRAVAIL À L'AGENT

TENDRE VERS L'ÉPANOUISSEMENT AU TRAVAIL

OBJECTIF



Prévenir l'inaptitude en cours de carrière (sans ou avec arrêt de travail)

PILOTE & CO-PILOTE



Chef du groupement des ressources humaines (Monsieur BOSSU)
Service de santé et de secours médical

ECHEANCE INDICATIVE



31/12/2021

PISTES INDICATIVES



Repérer les agents concernés (réunion mensuelle GRH / service de santé et de secours médical, démarche spontanée de l'agent, résultat de visite médicale ou d'entretien infirmier, entretien professionnel périodique, difficultés en opération et / ou en poste, séances d'activité physique, observations des collègues...)
Analyser le poste de travail
Mettre en place des aménagements techniques et / ou organisationnels
Accompagner les transitions professionnelles
Réaliser le suivi des actions

CRITERE D'EVALUATION



Nombre d'agents rencontrés dans ce cadre

ACTEURS ASSOCIES



Médecins de prévention du service de santé et de secours médical / Encadrants des activités physiques / Formateurs à la prévention des risques liés à l'activité physique / Cap Emploi / Ergonome / Psychologue du travail

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



31/05/2018
03/06/2019

4

ACTION 4.7

VALORISER LA FONCTION D'ASSISTANT DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

TENDRE VERS L'ÉPANOUISSEMENT AU TRAVAIL

OBJECTIF



Augmenter la satisfaction et l'efficacité dans l'exercice de la fonction d'assistant de prévention des risques professionnels

PILOTE & CO-PILOTE



Animateur mission SSQVS (Capitaine DOREMUS)
Groupement des ressources humaines

ECHEANCE INDICATIVE



31/12/2022

PISTES INDICATIVES



Participer à des groupes de travail en SSQVS (réseau régional, réseau national animé par la DGSCGC, commissions habillement-EPI et matériels, analyse d'accidents en service...)
Participer aux formations en SSQVS comme stagiaire ou comme intervenant
S'impliquer dans la création de supports d'information ou de communication
Développer des spécialisations, le cas échéant (conduite de véhicules & risque routier, activité physique...)
Formaliser la fonction d'assistant de prévention des risques professionnels (fiche de poste, lettre de cadrage, organigramme...)

CRITERE D'EVALUATION



Degré de satisfaction des agents dans leur fonction d'assistant de prévention des risques professionnels

ACTEURS ASSOCIES



Assistants de prévention des risques professionnels / Centre de formation départemental / CHSCT / CNFPT

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



25/04/2019
30/04/2019

5

PLAN SSQVS PILOTER ET COMMUNIQUER LA SSQVS



5.1 Communiquer la volonté d'agir sur la SSQVS

5.2 Définir une stratégie de prévention des risques en SSQVS



5.3 Choisir et appliquer une méthode de recherche de conformité réglementaire en SSQVS

5.4 Évaluer la performance du plan SSQVS

5

ACTION 5.1 COMMUNIQUER LA VOLONTÉ D'AGIR SUR LA SSQVS

PILOTER ET COMMUNIQUER LA SSQVS

OBJECTIF



Etablir la politique et définir les objectifs en SSQVS

PILOTE & CO-PILOTE



Directeur départemental (Colonel COSTE)
Mission SSQVS

ECHEANCE INDICATIVE



30/06/2019

PISTES INDICATIVES



Inclure l'engagement à procurer des conditions de travail sûres et saines
Inclure l'engagement à satisfaire aux exigences légales et autres exigences
Inclure l'engagement à éliminer les dangers et à réduire les risques
Inclure l'engagement pour l'amélioration continue
Inclure l'engagement à la consultation et à la participation des agents du SDIS et leurs représentants
Définir des objectifs spécifiques, mesurables, accessibles, réalistes, temporels
Echanger avec le comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires (CCDSPV)
Communiquer au sein du SDIS
Se déplacer pour échanger sur la SSQVS au moins deux fois par an

CRITERE D'EVALUATION



Diffusion de la politique et des objectifs en SSQVS

ACTEURS ASSOCIES



Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail / Comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



28/01/2019
03/06/2019

5

ACTION 5.2 DÉFINIR UNE STRATÉGIE DE PRÉVENTION DES RISQUES EN SSQVS

PILOTER ET COMMUNIQUER LA SSQVS

OBJECTIF



Rédiger un plan annuel de projets réduisant les risques, en complément au plan SSQVS, si nécessaire

PILOTE & CO-PILOTE



Animateur mission SSQVS (Capitaine DOREMUS)
Service de santé et de secours médical

ECHEANCE INDICATIVE



31/01 - Tous les ans

PISTES INDICATIVES



Collecter les événements SSQVS
Analyser les événements SSQVS et identifier les causes
Mettre à jour l'évaluation des risques professionnels
Etablir le plan d'action
Définir le plan d'action pour réduire le nombre d'événements SSQVS, les risques et les écarts à la réglementation
Définir des indicateurs en SSQVS

CRITERE D'EVALUATION



Plan annuel SSQVS communiqué

ACTEURS ASSOCIES



Directeur départemental / Chefs de groupement / Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



28/01/2019
03/06/2019

5

ACTION 5.3 CHOISIR ET APPLIQUER UNE MÉTHODE DE RECHERCHE DE CONFORMITÉ RÉGLEMENTAIRE EN SSQVS

PILOTER ET COMMUNIQUER LA SSQVS

OBJECTIF



Augmenter le taux de conformité à la réglementation SSQVS tous les ans

PILOTE & CO-PILOTE



Animateur mission SSQVS (Capitaine DOREMUS)

ECHEANCE INDICATIVE



31/07/2020

PISTES INDICATIVES



Réaliser un état des lieux des textes applicables en SSQVS
Etablir une liste de non-conformités : registres et contrôles réglementaires (EPI et matériels...), réunions et visites du CHSCT, bilans et programmes annuels réglementaires, fiches de poste, fiches de données de sécurité, document unique d'EvRP, ICPE, ACFI, en santé-sécurité, notices / consignes / communication, règlement intérieur, formation, plans de prévention...
Analyser les non-conformités et définir les priorités
Etablir un indicateur de suivi du projet (% de conformité)
Eliminer les non-conformités
Former le personnel aux nouvelles règles et procédures
Réaliser une veille réglementaire
Intégrer un réseau SSQVS et partager ou intégrer les informations

CRITERE D'EVALUATION



Taux de conformité

ACTEURS ASSOCIES



Directeur départemental / Chefs de groupement / Service de santé et de secours médical / Agent chargé d'une fonction d'inspection

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



28/01/2019
03/06/2019

5

ACTION 5.4 EVALUER LA PERFORMANCE DU PLAN SSQVS

PILOTER ET COMMUNIQUER LA SSQVS

OBJECTIF



Communiquer au moins trois fois par an les indicateurs-clés et l'état d'avancement du plan SSQVS

PILOTE & CO-PILOTE



Animateur mission SSQVS (Capitaine DOREMUS)

ECHEANCE INDICATIVE



Tous les 4 mois et / ou lors des réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

PISTES INDICATIVES



Définir les indicateurs-clés : nombre d'accidents en service, nombre de signalements SSQVS, satisfaction ou ressenti du personnel (si possible)
Définir l'indicateur de suivi du plan SSQVS (% d'avancement)
Créer un tableau de pilotage des fiches-actions SSQVS
Créer un tableau de bord des indicateurs SSQVS
Etablir une liste de diffusion
Suivre, commenter et communiquer les résultats selon une démarche d'amélioration continue

CRITERE D'EVALUATION



Diffusion des indicateurs SSQVS

ACTEURS ASSOCIES



Directeur départemental / Chefs de groupement / Pilotes des actions du plan SSQVS / Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

DATE DE REDACTION DATE DE MISE A JOUR



28/01/2019
30/04/2019

03/06/2019		PLAN SSQVS - SDIS DE L'YONNE - VUE D'ENSEMBLE											
		2019			2020			2021			2022		
N°ACTION	ACTION	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
AXE 1 - APPRÉHENDER LES RISQUES LIÉS AUX ACTIVITÉS DE NOTRE SDIS													
1.1	Devenir acteur de la prévention des risques												
1.2	Adapter le poste de travail aux agents												
1.3	Développer la pratique de l'analyse des événements et du retour d'expérience												
1.4	Chercher à préserver le capital-santé												
1.5	Améliorer la protection collective et individuelle - Agir sur l'habillement et / ou les EPI												
1.6	Intervenir en sécurité dans la lutte contre les incendies												
1.7	Appréhender les violences urbaines												
1.8	Agir sur les risques d'incivilité et d'agression envers les sapeurs-pompiers												
1.9	Poursuivre l'effort en soutien sanitaire opérationnel (SSO)												
1.10	Rendre plus sûrs les déplacements des agents en véhicule routier												
1.11	Définir mieux l'aptitude opérationnelle des sapeurs-pompiers												
AXE 2 - RECHERCHER LA QUALITÉ DES RELATIONS INTRA- ET INTERSERVICES													
2.1	Développer la cohésion et la convivialité dans les équipes												
2.2	Favoriser la communication sincère, constructive & participative												
2.3	Accompagner les managers en matière de ressources humaines												
2.4	Appréhender les risques psychosociaux												
AXE 3 - AMÉLIORER L'ENVIRONNEMENT DU SDIS DE L'YONNE													
3.1	Aménager des espaces de convivialité et améliorer le cadre de vie des structures existantes												
3.2	Prendre en compte les risques liés aux fumées d'incendie : bâtiments, équipements, logistique												
3.3	Développer l'organisation des services												
3.4	Prévenir les violences faites aux femmes												
3.5	Echanger avec le territoire afin de stimuler le développement - Différentes générations d'agents...												
3.6	Agir pour l'environnement et pour le développement durable												
AXE 4 - TENDRE VERS L'ÉPANOUISSEMENT AU TRAVAIL													
4.1	Partager des valeurs communes												
4.2	Accompagner les agents dans leur avenir professionnel - Encourager la mobilité temporaire...												
4.3	Préparer les agents aux changements												
4.4	Favoriser le développement des projets collectifs au sein des structures												
4.5	Promouvoir l'égalité hommes-femmes et développer la féminisation												
4.6	Adapter le poste de travail à l'agent												
4.7	Valoriser la fonction d'assistant de prévention des risques professionnels												
AXE 5 - PILOTER ET COMMUNIQUER LA SSQVS													
5.1	Communiquer la volonté d'agir sur la SSQVS												
5.2	Définir une stratégie de prévention des risques en SSQVS												
5.3	Choisir et appliquer une méthode de recherche de conformité réglementaire en SSQVS												
5.4	Évaluer la performance du plan SSQVS												

ANNEXES

QUELQUES PRÉSENTATIONS INTERNES

Présentation intermédiaire de la démarche SSQVS aux membres du **comité de direction** le 1^{er} octobre 2018

Présentation du plan SSQVS aux **chefs de centre, officiers et cadres** le 16 mars 2019

Présentations intermédiaires au **CHSCT** les 29 novembre 2018 et 26 mars 2019

Présentation aux trois **organisations syndicales** représentatives au sein du SDIS : Syndicat national des sapeurs-pompiers professionnels (SNSPP), Union syndicale Solidaires (SUD) et Avenir secours le 2 avril 2019

Présentation aux membres du **comité de direction** et de l'**encadrement** le 4 avril 2019

Présentation au comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires (**CCDSPV**) le 25 juin 2019

Présentation au conseil d'administration (**CA du SDIS**) en 2019

VALIDATION DU PLAN SSQVS PAR LES INSTANCES DU SDIS DE L'YONNE

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (**CHSCT**) le 15 mai 2019

Comité technique (**CT**) le 15 mai 2019

REMERCIEMENTS

Les agents et la Direction du SDIS de l'Yonne sont reconnaissants aux personnes suivantes pour l'accompagnement, le suivi et le soutien apportés au projet SSQVS :

- Pierre Marrec, vice-président du conseil d'administration du SDIS de l'Yonne
- Dominique Sineau, vice-présidente du conseil d'administration du SDIS de l'Yonne
- Vincent Psalmon, conseiller formation, du centre national de la fonction publique territoriale
- Odile Boudot, psychologue du travail, Cefor Psy

ANNEXES

ACTEURS DE LA DÉMARCHE SSQVS

Participants à la démarche SSQVS, à des titres variés :

Christine Bonny, Laurence Charrier, Lucile Compin, Jérôme Coste, Lilian Desmettre, Emmanuel Dorémus, Odile Dupont, Thierry Fauve, Djamel Ferrand, Stéphane Guidoux, Geoffrey Jacque, Laurent Kihl, Eric Lopata, Armand Mourer, Laurent Paccaud, Olivier Pierson, Mickaël Ramos, Béatrice Renaud, Gilles Roguier, Pascal Thomassin, Benjamin Trény, Jérôme Vincent, Emmanuel Vitellius, Damien Wittevrongel

Comité de rédaction :

Christine Bonny, Lucile Compin, Emmanuel Dorémus, Matthieu Douguédroit, Odile Dupont, Stéphane Guidoux, Mickaël Ramos, Béatrice Renaud, Quentin Vigreux, Damien Wittevrongel



ANNEXES

QUELQUES RÉFÉRENCES NATIONALES EN SSQVS RÉGLEMENTATION ET DOCUMENTATION

- Code du travail, 4^{ème} partie : santé et sécurité au travail
- Ordonnance du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique
- Décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale
- Décret du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs
- Circulaire du 28 mai 2013 relative au rappel des obligations des employeurs territoriaux en matière d'évaluation des risques professionnels
- Circulaire du 25 juillet 2014 relative à la mise en œuvre dans la fonction publique territoriale de l'accord cadre du 22 octobre 2013 concernant la prévention des risques psychosociaux
- Circulaire du 28 mars 2017 relative au plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique (cf. synthèse et comparaison en SSQVS du SDIS de l'Yonne en mars 2018)
- Note du premier ministre du 20 mars 2014 relative à la mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois fonctions publiques
- Référentiel de formation portant sur la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique (ministère de la décentralisation et de la fonction publique - juillet 2014)
- Indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux (ministère de la décentralisation et de la fonction publique - juillet 2014)
- Accord-cadre sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique du 20 novembre 2009
- Accord national interprofessionnel sur la qualité de vie au travail du 19 juin 2013
- Dix questions sur la qualité de vie au travail (ANACT-ARACT - 2013)
- La qualité de vie au travail : un levier de compétitivité (ANACT-ARACT-Terra Nova)
- Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique (édition 2017)
- Rapport de la mission sur la sécurité des sapeurs-pompiers en intervention (MiSSP) dirigée par le Colonel Christian Pourny, ISC, décembre 2003
- Bilan et évaluation de la mise en œuvre du rapport de la mission sur la sécurité des sapeurs-pompiers en intervention (« Rapport Pourny »), 2004-2014, par le lieutenant-colonel Gaudard, inspecteur de la défense et de la sécurité civiles, DGSCGC, décembre 2015
- Plan de prévention SSQVS de la Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises (DGSCGC) du 22 novembre 2018
- Enquête nationale sur les politiques de santé et sécurité en service dans les services d'incendie et de secours - Etat des lieux de l'année 2017 de la Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises (DGSCGC) - janvier 2019
- Documents de prévention des risques de la Fédération nationale des sapeurs-pompiers de France (FNSPF)
- Documents de prévention des risques de la Mutuelle nationale des sapeurs-pompiers de France (MNSPF)

ANNEXES

QUELQUES RÉFÉRENCES DÉPARTEMENTALES EN SSQVS DOCUMENTATION

- Fonds documentaires du CHSCT et de la mission SSQVS du SDIS de l'Yonne
- Rapport d'évaluation interne du degré de maturité en SSQVS du SDIS de l'Yonne au CHSCT du 6 juin 2018
- Document unique d'évaluation des risques professionnels

CREDITS PHOTOS

SDIS de l'Yonne :
pages 1, 10, 11, 14, 37, 47, 55 et 73

Jean-Claude Bernard :
pages 3, 16, 37 et 66

Axel Courty :
page 13

Davantage d'informations :
www.sdis89.fr
cdspyonne@sdis89.fr



**Service
Départemental d'
Incendie et de
Secours de l'Yonne**