

## COMPTE RENDU DE REUNION

Groupe de travail national santé sécurité prévention (GTN SSP)  
30/05/2017

### I. ARBITRAGES SOLLICITES :

**Demande de stagiaires dans le cadre d'une formation chef de groupement** : Même si au sein du groupe, chacun aurait certainement de par son expérience et ses compétences une idée sur le sujet, le GTN SSP estime qu'il est opportun de transmettre directement cette demande au CE de la FNSPF car ce dossier pourrait revêtir un caractère politique.

### II. MEMBRES PRESENTS

Hervé TESNIERE, Sandrine FERBER, Patrick RACOUA, Marianne VASSEUR, Jean-Jacques BODELLE, Thierry SENEZ, Bernard GUILLO, Marc RIEDEL, Audrey GENRE

### III. MEMBRES ABSENTS OU EXCUSES

Didier RICHARD, Georges SIKSIK

### IV. ORDRE DU JOUR COMPLET

1. POINT SUR LES ARBITRAGES DE LA FNSPF
2. POINT SUR LES ACTIONS EN COURS ET A VENIR
  - a. La prévention du risque routier – le GT
  - b. Le vivre ensemble
3. QUESTIONS DIVERSES
  - a. Demande dans le cadre de la formation chef de groupement
  - b. Demande du FNP
  - c. Prochaine réunion

## V. SUJET 1 – POINT SUR LES ARBITRAGES DE LA FNSPF

Suite à la dernière réunion en date du 22/03/2017, le CE FNSPF a transmis ses retours sur les demandes d'arbitrages suivants :

DFEMANDE GTN SSP	ARBITRAGE CE FNSPF
« Vivre ensemble » : Association d'un sociologue aux travaux du GTN SSP (sollicitation de Marc RIEDEL)	Accord de principe, sous réserve de participation bénévole
« Vivre ensemble » : Interrogation des sapeurs-pompiers via un questionnaire en ligne élaboré par le comité de pilotage	Accord
GT Risque Routier : Validation du contenu du livret Risque Routier	Aucune modification apportée

## VI. SUJET 2 – POINT SUR LES ACTIONS EN COURS ET A VENIR

### a. La prévention du risque routier – le GT

Un point est réalisé en séance sur l'avancement des livrables du GT Risque routier :

⇒ Le livret :

- Le livret a été validé en l'état par le CE FNSPF, sur sa version définitive du 25/01/2017 (mail de Céline NOGUES du 17/05/2017 précisant qu'aucune modification n'avait été apportée au document)
- L'actualisation de la mise en page du livret est en cours par les services de la FNSPF.

⇒ La vidéo

- Suite à la dernière réunion, il était convenu que la vidéo soit revue afin qu'elle puisse correspondre aux attentes et objectifs initiaux. A cet effet, le commentaire sur image a été retravaillé et de nouvelles interviews ont été prévues :
  - o Jérôme COSTE, DDSIS89 : pour mettre en avant le discours d'un directeur qui recevrait ce livret,
  - o Xavier Lille, Formateur du SDIS54 : pour insister sur le fait que cette réflexion est le fruit d'un travail collectif et collaboratif.
- Nous attendons donc la V2 prochainement.

⇒ La remise officielle

- A ce jour, les services de la FNSPF (Maude COSSON), n'ont pas été sollicités car cela dépend de l'état d'avancement des livrables (mise en page du livret et finalisation de la vidéo)
- Il en est de même pour le plan de communication/promotion des supports.

Jean-Jacques BODELLE précise avoir été contacté et interrogé par la DGSCGC (Dominique PESCHER) sur la date prévue de la sortie du livret. En effet, en raison notamment des événements tragiques survenus récemment, la DGSCGC souhaite engager des actions prioritaires sur cette thématique et voulait être complémentaire à la réflexion initiée par la FNSPF/MNSPF et/ou s'appuyer sur les travaux déjà réalisés.

### b. La prévention des troubles musculo-squelettiques

Audrey GENRE précise avoir rencontré Georges SIKSIK récemment. Ce dernier a été contacté par différents départements pour avoir des compléments d'information sur la démarche TMS et obtenir les documents réalisés.

Audrey GENRE a également été contacté par la responsable RH de la poste pour obtenir également des informations sur cette démarche, suite à au téléchargement du document sur internet.

### **c. Le bien vivre ensemble**

Marc RIEDEL :

- SPV depuis 10 ans en Saône et Loire, dans un « petit CS » (Cluny),
- Enseignant chercheur à Tours,
- Différentes spécialités : sociologie, chronobiologie médicale
- Intervient dans une 20aine de Services Incendie.

A rejoint le GTNSSP pour apporter son expertise et son aide dans la réflexion concernant le Vivre Ensemble. Marc RIEDEL fait part dans un premiers temps de ses premiers sentiments sur le sujet.

- Le « Vivre Ensemble » est un sujet très politique, avec de réels enjeux au niveau du SDIS mais surtout de la caserne.
- Le « vivre ensemble » sera toujours composé de moments « bien » et de moments « moins bien ». S'il n'y a pas de conflit dans un groupe, cela signifie qu'il y a un flash over imminent. Il faut donc regarder comment utiliser ce conflit pour qu'il devienne positif (débat) plutôt qu'une dispute.

Le Vivre Ensemble signifie donc réussir à faire **cohabiter des cultures et des profils très divers**. Ceci n'implique pas forcément quelque chose « d'angélique ». Autrement dit, il s'agit de savoir « gérer » de fortes personnalités en intervention mais également en caserne (autant pour des professionnels, que des volontaires).

La question de base pourrait donc être : comment vivre ensemble pour que les missions se réalisent et que les pompiers prennent du plaisir à le faire ?

De ce fait, le Vivre Ensemble soulève logiquement plusieurs points sous-jacents :

#### **1. L'effet de l'attente**

Le pompier peut réagir différemment et avoir une « pression » différente en fonction de l'intensité de son activité.

- si pas assez d'interventions (sentiment d'ennui, « malheureux »...). Actuellement, il peut arriver que des SPV arrivent à sortir plus souvent que des SPP ; ce qui peut engendrer des conflits, « attaques » les uns envers les autres
- si trop d'interventions (pression...)

=> Des conflits peuvent donc apparaître à l'échelle du SDIS, voire même du CIS. Comment arriver à réguler les pressions ? On retrouve également de telles « problématiques » dans la police.

#### **2. Sentiment d'inéquité, d'injustice**

Les différences, qu'elles soient au niveau du statut, du sexe, de la corpulence, de la race..., elles apparaissent souvent lorsque cela ne vas pas et lorsqu'il y a un sentiment d'inéquité (ex : pour les femmes et les hommes). Pour réduire ce sentiment-là, certains SDIS ont pris le parti de recruter les hommes et les femmes sur des barèmes identiques et de ne pas faire ainsi de

discrimination positive. Dans d'autres départements, certains pompiers sont recrutés sur qu'un type de mission (ex SAP mais pas incendie).

Ce sentiment d'injustice et de conflit peut également apparaître quand plusieurs pompiers ont les mêmes qualifications (ex INC2, guerre pour monter dans le fourgon).

Le rôle du manager est essentiel dans des moments où des sentiments d'inéquité ou d'injustice apparaissent.

### **3. L'impact émotionnel**

- le métier de pompier est un métier qui use de par le rythme imposé (24H/24H et 7J/7J) mais également avec son impact émotionnel (le cumul de petites interventions qui « usent sur le long terme », ajouté à de grosses interventions avec un fort impact). Cet aspect peut s'ajouter et venir accentuer les éléments conflictuels.

### **4. La question du dimensionnement (des gardes, des centres de secours) et du volontariat/recrutement ?**

- Avec les effets notamment de la filière sur 20 ans (+75% des sous-officiers à la garde ?)
- Pour pouvoir assurer une mission 24H/24 et 7J/7, le **recrutement de personnels atypiques** (femmes, intellectuels...) pourrait se développer ; Mais cela soulèvent les questions suivantes : Comment **intégrer et fidéliser** des gens avec des profils atypiques? L'accueil se fait-il correctement ? Est-il suffisant ? Y a-t-il un écart entre l'idée de l'activité pompier et la réalité du terrain et le quotidien ?  
Sachant que le taux d'abandon des SP est important et que notamment 75% des femmes abandonne la 1<sup>ère</sup> année....Attention à l'effet du travailleur sain.
- Il faut certes faire attention aux éventuels préjugés physiques sans pour autant s'attarder sur les éléments liés aux contraintes opérationnelles (aptitude médicale...).
- Avoir des profils identiques pourraient sembler plus faciles à gérer mais moins fiables alors que la diversité apparaît plus complexe à gérer mais plus fiable.. ?
- Pour le volontariat : certes, le discours généraliste sur le volontariat est important mais il faut surtout des politiques spécifiques, adaptées à la situation car les problématiques peuvent être différentes selon la géographie.
- Pour arriver à recruter mais surtout à fidéliser, il faut s'intéresser :
  - o aux employeurs, peut être en ayant de véritables mesures fiscales (aide financière...), plutôt qu'en attribuant des trophées ou des labels qui les intéressent moins.
  - o Aux difficultés de disponibilités de certaines populations. Ex pour les agriculteurs. Certains département ont mis en place des conventions permettant ainsi le remplacement d'agriculteurs sur de longues périodes (ex : les formations) ; mais solution non envisageable pour une réponse au BIP.
- Voir le document « Volontariat Carte sur Table » sur le site de l'IFRASEC

### **5. Le « quotidien du pompier »**

- Le petit quotidien s'il est mal géré peut vite venir gâcher le reste. Ex : difficultés pour obtenir du matériel, une paire de bottes, une clé, etc...Il faut faire en sorte de débarrasser les pompiers de ces problématiques
- Y a-t-il des points de satisfaction, de plaisir ? Oui si cela fonctionne tout de même d'un point de vue opérationnel avec une maîtrise des coûts acceptables.

### **6. L'accompagnement managérial**

- Ce sont les chefs de centre qui gère au quotidien tous ces conflits. Ils peuvent se sentir seuls et isolés dans cette « gestion des conflits et gestion du quotidien » et pourraient donc représenter une population plus exposée et inquiétante vis-à-vis de cette problématique.
- Les difficultés organisationnelles et les contraintes engendrent des conflits que les managers peuvent avoir de plus en plus de mal à gérer.
- Dans leur formation, on leur apprend les process intégrés et la gestion d'équipe d'un point de vue opérationnel mais pas forcément la gestion du quotidien, les habitudes au sein d'une caserne.
- Visiblement, il pourrait y avoir une attente/besoin de la part des chefs de centre.
- Le « plus » du manager est de savoir revenir sur du factuel, en s'appuyant notamment sur des éléments chiffrés, et de s'éloigner ainsi du ressenti et de l'aspect émotionnel. Ex d'un pompier qui pense qu'on préfère un autre pompier qui est de garde et sort plus que lui OR dans les faits, le nombre de garde est identique pour les deux sauf que le nombres d'interventions correspondants est certes différents mais non dépendant et maîtrisé par le chef de centre.
- Est-ce que le manager chez les pompiers est tenable ? Oui sous certaines conditions. Si culturellement on n'y est pas habitué, de bonnes pratiques existent et fonctionnent. Il ne faudrait pas faire que du tout participatif car cela engendre nécessairement du conflit (permanent) mais plutôt du régulier et/ou du mi-participatif.

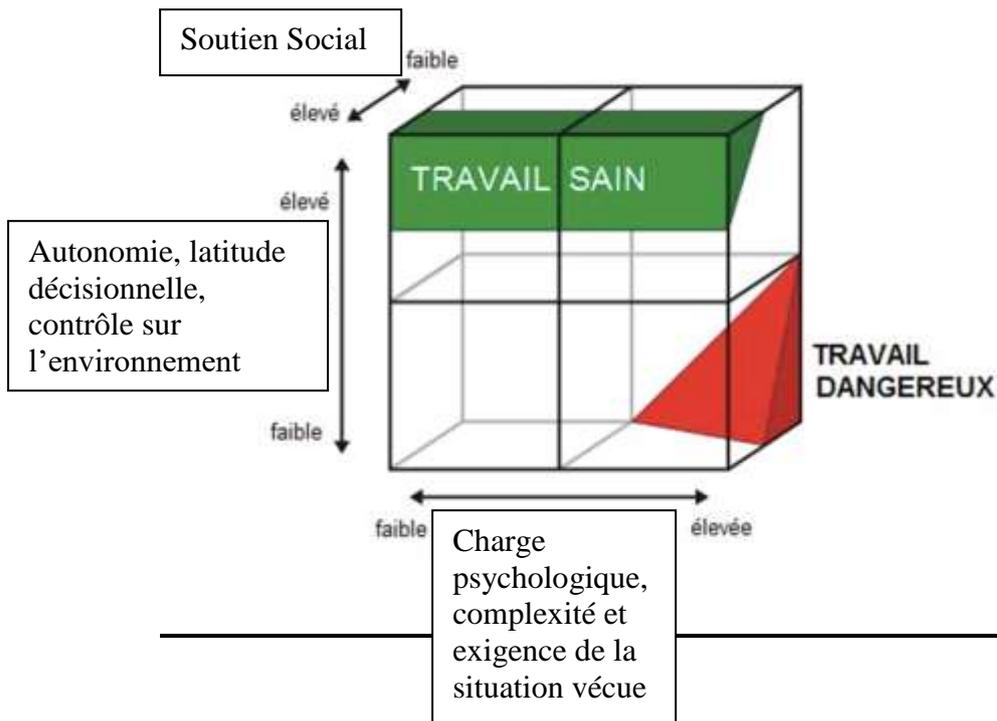
### **7. Le rôle de l'amicale**

- Il ne faut pas oublier également le second engagement des pompiers : l'engagement associatif.
- Question : peut-on être pompiers sans être amicaliste ?
- Il est essentiel de préserver le « Vivre Ensemble » car cela signifie aussi que l'on se soutient dans les moments difficiles.

Dans l'analyse future du groupe, il n'y a pas forcément de différences à faire entre un SPV et un SPP. La différence majeure que l'on pourrait noter serait la suivante :

- Le SPV aura plus de facilité à partir car il s'agit essentiellement d'un engagement citoyen,
- Pour le SPP, cela peut paraître plus compliqué de partir car cela constitue son métier, sa « gamelle », son salaire à la fin du mois.
- Les SDIS ont de nombreux chiffres qui ne sont pas exploités et qui pourraient être utiles sur ce sujet.
- Il y a de bonnes pratiques qui fonctionnent ; mais parfois elles ne sont pas officielles et ne peuvent donc pas se généraliser. Ex : sur le recrutement pour tester la disponibilité de futures nouvelles recrues (BIP transmis à toutes les nouvelles recrues sur une période donnée)

### **Principe de Karasek :**



⇒ Le principe est de s'interroger pour savoir comment revenir dans la zone verte.

**Idées pour la poursuite des travaux :**

- Réaliser des fiches avec constats et exemples concrets de terrain pour solidifier les concepts
- Expliquer ce que c'est que le vivre ensemble à chaque moment de la vie du pompier (recrutement / accueil, intégration / formation / quotidien opérationnel...)
- Faire une charte du Vivre Ensemble chez les pompiers

Le groupe de travail avait envisagé réaliser un questionnaire à l'attention des UDSP pour recueillir des informations. Finalement, les membres reviennent sur cette proposition et estiment que ce n'est plus nécessaire pour l'instant.

Afin d'avancée d'ici la prochaine réunion, il est convenu, que chaque membre du groupe puisse compléter le tableau intitulé « *Parcours\_Pompiers* » (rajouter/modifier ou compléter les moments de vie, lister les éléments facilitateurs, les freins....) transmis avec le CR de la réunion et le retourner à Audrey GENRE d'ici **le 15 juillet**.

**VII. SUJET 3 – QUESTIONS DIVERSES**

**a. Demande dans le cadre de la formation chef de groupement**

Le COPIL GTN SSP a reçu le 8/05/2017, sur sa boîte mail santesecurite@pompiers.fr, la demande suivante :

« Dans le cadre d'une formation « Chef de Groupement 2017 » auprès de L'ENSOSP, nous devons réaliser un mémoire de recherche et une soutenance, en quadrinôme, sur la Santé Qualité de Vie au Service (SQVS) au sein des SDIS.

Nous souhaitons notamment recueillir et caractériser les attentes des différents acteurs sur ce concept, dont celles des partenaires sociaux et associatifs

En conséquence, nous sollicitons un entretien, au moins téléphonique, avec un ou des représentants de votre groupe de travail ou de la fédération, susceptible de pouvoir nous répondre sur le sujet.

- Votre groupe de travail, la fédération ou mutuelle, s'est-elle déjà appropriée ce sujet (réflexion/communication/actions) ?
- Qu'entendez-vous/que mettez-vous dans la notion de SQVS?
- Quels sont pour vous les principaux enjeux de la SQVS?
- Quelles sont vos attentes sur ce sujet en votre qualité d'organisation représentative ?
- Pensez-vous que la SQVS soit compatible avec nos organisations ? nos modes de management?
- Que pensez-vous du droit à la déconnexion?
- Que pensez-vous de l'obligation de négociation annuelle sur la SQVT notamment sur l'articulation vie privée/vie professionnelle?
- Avez-vous connaissance d'études, démarches originales, bonnes pratiques pour les sapeurs-pompiers volontaires ?

Afin de convenir d'un rendez-vous, merci de me recontacter sur mon mobile ou messagerie (perso + pro), SVP.

Le groupe mémoire :

LCL Eric Florensan SDIS33 - [eric.florensan@sdis33.fr](mailto:eric.florensan@sdis33.fr) - [eric.florensan@orange.fr](mailto:eric.florensan@orange.fr) - 06 80 46 19 25

CDT Isabelle Kowalski SDIS36

CDT Aurélien SABOURDY SDIS87

CDT Emmanuel ROPARS SDIS18

Il est convenu que cette demande soit directement transférée au CE FNSPF. En effet, concernant le sujet évoqué, il semble que le GTN SSP est plutôt investi sur une philosophie du « Vivre ensemble » qui apparaît bien plus large dans la réflexion que la démarche de santé qualité de vie en service.

Au sujet de la SQVS, la Fédération a souhaité, au vue de la thématique sensible, que le GTN SSP réalise, dans un premier temps, une veille permanente sur les travaux qui pourraient être initiés par d'autres acteurs (sociaux) afin de participer en toute réactivité à ce sujet.

C'est pourquoi, même si au sein du groupe, chacun aurait certainement de par son expérience et ses compétences une idée sur le sujet, le GTN SSP estime qu'il est opportun de saisir l'arbitrage du CE de la FNSPF car ce dossier pourrait revêtir un caractère politique.

Relevé de décisions	Personne responsable	Echéance
Transmettre au CE FNSPF la demande des stagiaires de l'ENSOSP dans le cadre de la formation chef de groupement	Hervé TESNIERE – Audrey GENRE	Juin 2017

## **b. Demande du FNP**

A la demande de la Commission de l'invalidé et de la prévention de la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL), il a été constitué en 2015 un groupe de travail chargé d'évaluer l'exposition des sapeurs-pompiers aux fumées et à leurs contaminants lors des incendies. Ce groupe, constitué d'administrateurs de la commission précitée, de représentants d'organismes de prévention et de représentants de la profession (dont la DGSCGC), a établi un état des connaissances, puis examiné les dispositifs de prévention existants et proposé des mesures destinées à renforcer la sécurité des sapeurs-pompiers face aux fumées.

Les réflexions du groupe ont été enrichies par l'écoute d'experts et la visite sur le terrain d'hommes de l'art. Une interview est actuellement présente sur internet : <http://www.preventica.com/actu-interview-gibouin-fnp-cnracl.php>

Cette réflexion a donné lieu à un livret de 10 recommandations qui sera prochainement diffusé. Le FNP s'est rapproché des membres du GTN SSP pour savoir s'il était possible de présenter cette thématique à l'occasion d'une réunion au congrès national des sapeurs-pompiers de France, en Corse.

Le GTN SSP a estimé qu'il était difficile de soumettre cette thématique au comité éditorial FNSPF pour l'intégrer au programme officiel du congrès national 2017 pour les motifs suivants :

- La FNSPF et/ou la MNSPF ont été nullement associée ou concertée par rapport à cette démarche,
- Le GTN SSP n'a pas vu le contenu du document final,
- La thématique est peut-être trop spécifique pour être abordée au congrès national (plutôt pour des journées des préventeurs, ou journée avec le club des SDIS ou encore journée qui pourrait être proposée par l'ENSOSP)
- Le GTN SSP avait déjà informé la FNSPF que pour 2017, en raison de l'avancée concernant ses orientations actuelles, le GTN SSP n'avait pas de proposition de thématique pour le programme des réunions du congrès.

## **VIII. DATE ET PERSPECTIVES POUR LES PROCHAINES REUNIONS**

Plusieurs propositions de dates sont annoncées pour la prochaine réunion (9H30-16H30) :

- Jeudi 7 septembre,
- Mardi 12 septembre,
- Mardi 19 septembre. (A ce jour, absence notée de Jean-Jacques BODELLE et Sandrine FERBER)

Après vérification des disponibilités de salle à la FNSPF, un doodle sera envoyé à l'ensemble du groupe pour valider définitivement la date de cette prochaine rencontre.

### SUIVI DES ACTIONS A MENER (02/06/2017)

	<b>ACTIONS</b>	<b>RESPONSABLE_ACTIONS</b>	<b>SUIVI</b>
FONCTIONNEMENT	Adresser à Marc RIEDEL, les documents de présentation relatifs au GTN SSP et aux travaux réalisés à ce jour.	Audrey GENRE	Fait le 01/06/2017
	Prendre attache auprès de Maude COSSON pour obtenir des propositions de dates pour organiser : la réunion avec les partenaires, suivie de la remise officielle des documents du GT RR	Herve TESNEIRE/ Audrey GENRE	A faire
GT RR	Livret : suivre l'actualisation du contenu du livret par rapport à la version finalisée	Audrey GENRE	En cours
	Vidéo : Suivre la finalisation de la vidéo	Audrey GENRE/Jean-Jacques BODELLE	En cours
	Plan de communication et de promotion : organiser un point à ce sujet avec le service communication/réseau de la FNSPF pour établir ce plan de communication.	Audrey GENRE	A faire
VIVRE ENSEMBLE	Compléter le tableau initié en séance (chaque membre du groupe) et le transmettre à Audrey GENRE d'ici le 15 juillet	Audrey GENRE et Hervé TESNIERE	A faire
DIVERS	Transmettre l'avis du COPIL GTN SSP au FNP, suite à leur demande	Audrey GENRE	A faire
	Transmettre la demande des stagiaires de l'ENSOSP en formation Chef de groupement au CE FNSPF	Audrey GENRE	Fait le 23/05/2017
PROCHAINE REUNION	Organisation de la prochaine réunion du COPIL GTN SSP	Audrey GENRE et Hervé TESNIERE	En cours