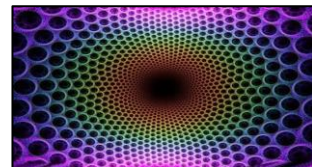


& Bien-être en service



Bureau développement durable Ct 5



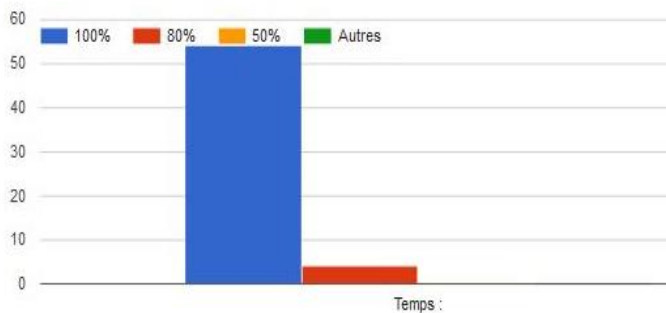
Synergie Positive & Participative

Développement durable Ct5

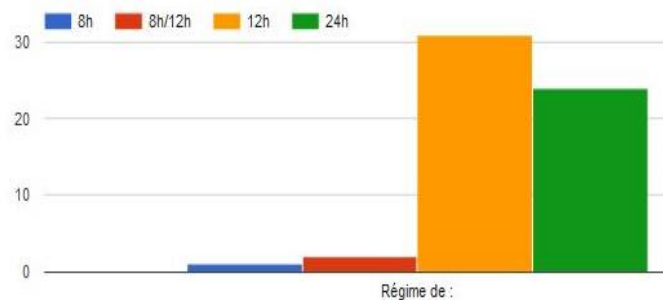
- Informations pour le lecteur
- Cibles de l'enquête :
 - L'effectif du Ct Saint Priest
- Ambiance et cohésion :
 - Facteurs déterminants au bon fonctionnement
- Impact sur l'environnement :
 - Notre vision sur le développement durable
 - Au travers de notre activité professionnelle
- Au niveau des déchets :
 - Les axes d'amélioration, les besoins
- Approche opérationnel :
 - Des leviers économiques majeurs, DASRI – Engins ?
- Réattributions budgétaires :
 - Développement de projets internes
- Au niveau du casernement :
 - Structure, dépenses de fonctionnement
 - Valorisation du terrain derrière le Mess
- Les questions ou sujets non abordés :
 - Sur le développement durable
- Approche bien être au travail :
 - L'effectif dans une démarche durable
- Annexes :
 - SACR
 - Outils
 - Remerciements

- Le choix d'interroger seulement le personnel professionnel, SPP (toutes catégories) et PATS de la 5^e compagnie tient du fait qu'il est plus pertinent car cette approche aborde des sujets précis et n'est malheureusement pas totalement adapté à la filière SPV de la compagnie. Néanmoins nous souhaiterons dans un deuxième temps avoir la possibilité d'élaborer avec eux un projet visant les intérêts de la collectivité.
- Il est intéressant de noter que tous les régimes de travail sont représentés et que la très large majorité exerce une activité à temps plein. Sur les répondants au questionnaire le régime en garde de 12h arrive devant celui de 24h, mais de peu, cela démontre une certaine homogénéité dans les prises de conscience et sur l'importance de cette démarche.

Vous êtes à ?



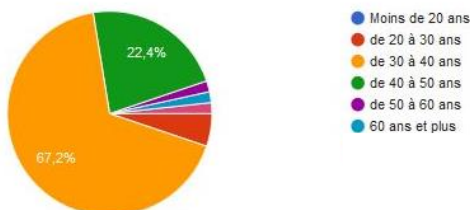
Quel est votre régime de travail ?



- Sur la question à quelle tranche d'âge appartenez-vous, nous pouvons constater une représentativité plus importante des 30/40 ans, suivi par les 40/50 ans. Ces résultats sont cohérents avec la situation globale du CT 5. Pour ce qui est du lien développement durable et bien être au travail, aucun répondant n'a émis un avis négatif et plus de 86% intègrent cette notion.

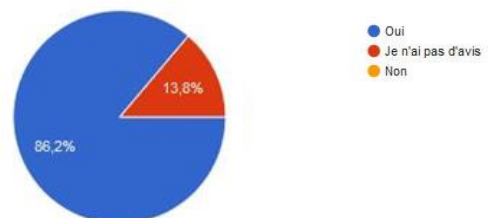
À quelle tranche d'âge appartenez-vous?

58 réponses



Le bien être au travail est-il une forme de développement durable et est-il en lien avec le métier de sapeur pompier ?

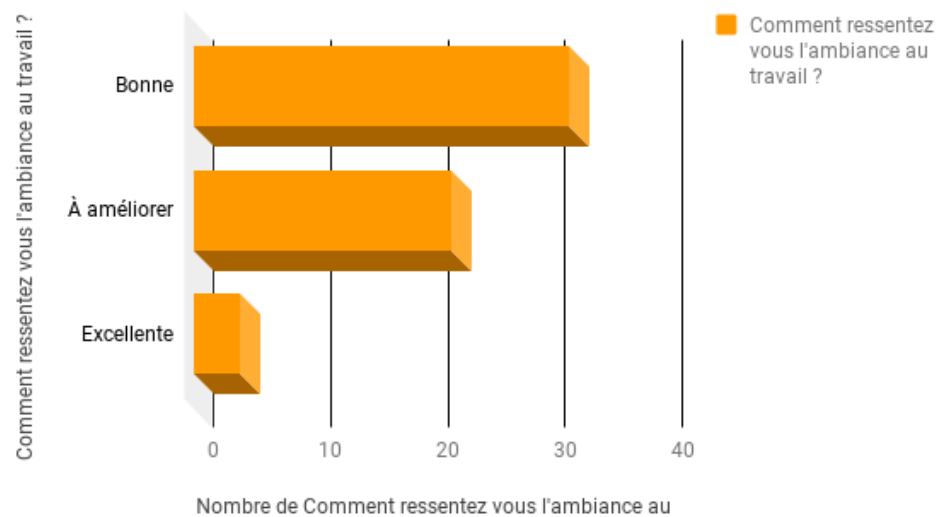
58 réponses



- **Ambiance et cohésion** : les critères interdépendants ambiance et cohésion au travail, comptent énormément dans une structure comme la notre. En effet les évènements qui rythment ou ponctuent notre vie professionnelle tout au long de l'année ne cessent de démontrer que ces critères sont le ciment de notre compagnie (manœuvres, sport, sorties, sainte Barbe, bal, pot de départ etc.) Mais pas seulement, ils permettent également de limiter les risques psycho-sociaux et d'autres phénomènes néfastes pour le sapeur pompier.

- **Ambiance** : concernant cette donnée, un agent travaillant dans une bonne ambiance sera plus heureux au travail et donc le vivra mieux même dans les situations (missions) difficiles ou ingrates.

Nombre de Comment ressentez vous l'ambiance au travail ?

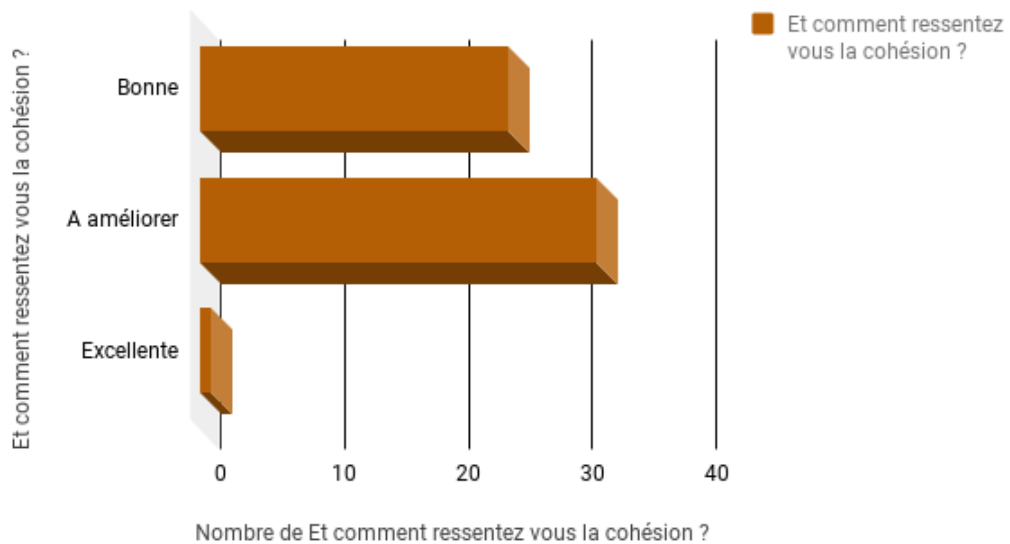


- Les réponses apportées d'une part importante de l'effectif, sont basées sur des activités de groupe, sport, sorties, élaboration d'objectifs communs. Le recrutement, les régimes et temps de travail demandent à être discutés.

n
Néant.
Un cycle en 12h ou 24h sans Gcom
Cycle de 12h,dans l'intérêt de toute la collectivité
Plutôt bonne mais nous pouvons faire mieux, vraiment.
... Cycle
Problème d'individu alisme. Solution, recrutement sppno, valorisation. Cycle etc
Cycle 24/72 sans gcom (24h comptées 20h) ou un 12h cyclé)
Recrutement, cycle

- **Cohésion** : la cohésion est indispensable, indissociable aussi bien sur un plan fonctionnel et opérationnel (vie en caserne et en intervention). Cette cohésion reste à améliorer, comme le montre le diagramme ci-dessous.

Nombre de Et comment ressentez vous la cohésion ?



- Dans l'échantillon de réponse ci-dessous apparaissent les grands thèmes qui influencent le déficit de cohésion. Ils amènent les même réponses dans des proportions quasi similaires. De l'écoute et du dialogue, du temps en groupe, sport, manœuvres intérieurs/extérieurs, des sorties et une vie de caserne moins individualiste. Le sujet du régime/temps de travail et du recrutement reste quant à eux prépondérant.

Une meilleur écoute de notre hiérarchie
/
la cohésion est en adéquation avec le recrutement de sppno. il manque de l'effectif
Néant.
Idem plus du dialogue
Recruter des jeunes et un cycle de 24h sans gardes à rendre
... Cycle
Idem réponse à la question précédente

- Impact ambiance et cohésion : Sur l'aspect comportemental, il est de toute évidence certain que cela reste dans le conscient collectif. L'ambiance et la cohésion jouent sur les comportements de façon positive ou négative.

Cela a-t-il un impact sur les comportements ?

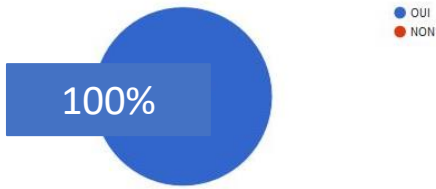
58 réponses

c'est un frein à l'investissement des agents s'estiment lésés
-
bien sûr
replis sur soi, egoisme
oui évidemment
oui sûrement
L'évolution des comportement est essentielle pour que cela fonctionne.
oui mais un bon comportement
Sûrement
ras
Cela reste pour ma part inévitable.

Les diagrammes ci-dessous mettent en avant que la majorité de l'effectif adhère et agit au quotidien en faveur du développement durable.

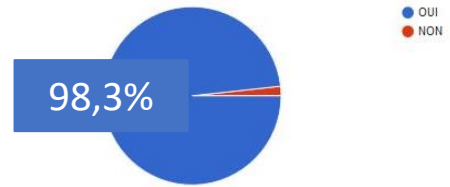
Vous sentez-vous à titre personnel concerné par le développement durable ?

58 réponses



Dans votre vie adoptez-vous des gestes correspondant à ce critère (tri-sélectif, récupération des eaux pluviales, covoiturage etc...) ?

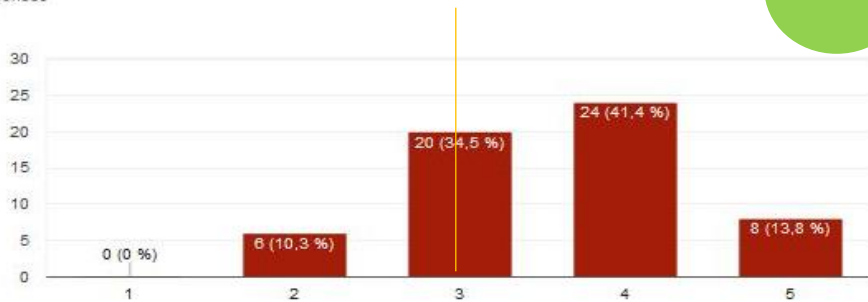
58 réponses



Une forte sensation d'effectuer les bons gestes et adopter les bons comportements dans la vie privée. En parallèle l'impression que l'impact environnemental est plutôt moyen au travail de manière général.

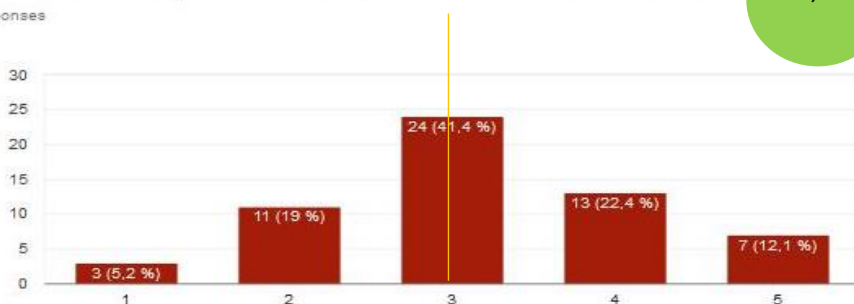
Et à quel niveau effectuez-vous ces gestes dans votre quotidien ? Note de 1 très faible à 5 très fort :

58 réponses



Sur plusieurs Catégories de comportements et dans plusieurs situations différentes quel impact sur l'environnement pensez-vous avoir dans le cadre professionnel ? Note de 1 très faible à 5 très fort.

58 réponses



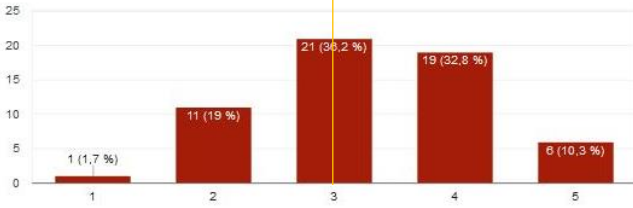
Sur des critères plus précis au travail, une large majorité laisse apparaître des axes d'améliorations.

Impact sur l'environnement de 1 très faible à 5 très fort.

Déchets ménagers

58 réponses

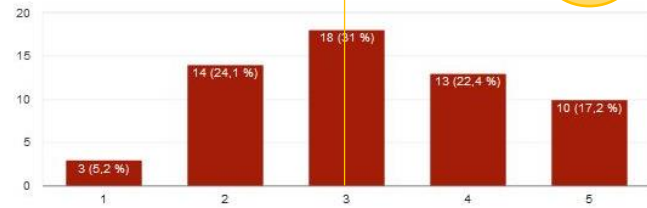
61,2%



Utilisation de l'eau sanitaire

58 réponses

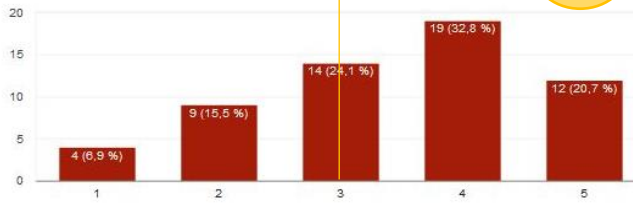
55,1%



Papiers

58 réponses

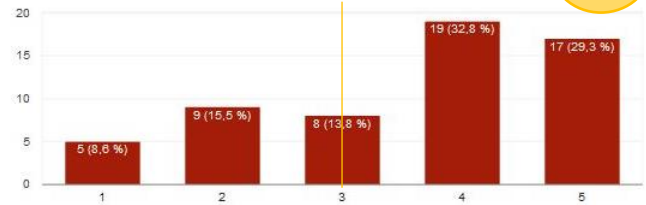
65,55%



consommation d'énergie éclairage

58 réponses

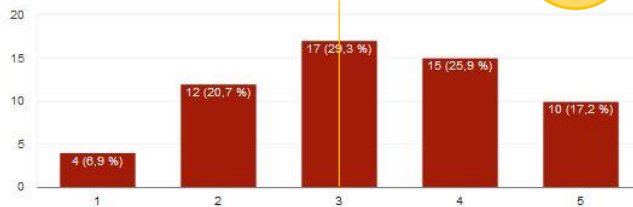
69%



consommation d'énergie prises de courant

58 réponses

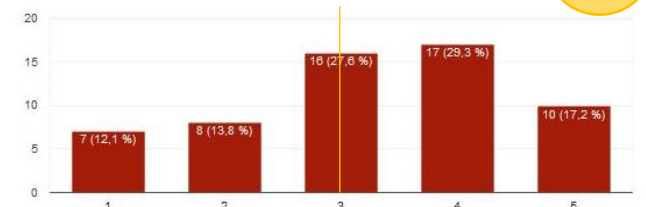
57,7%



consommation d'énergie chauffage

58 réponses

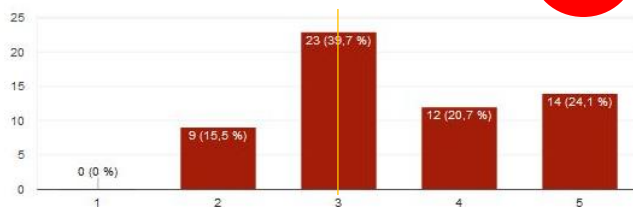
60,3%



Déchets VSAV

58 réponses

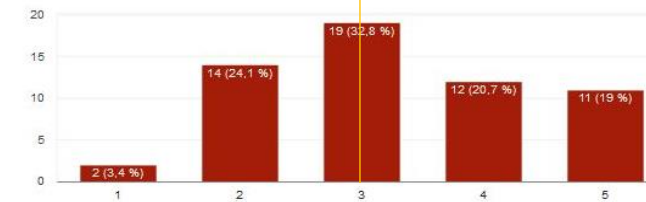
64,65%



Utilisation des engins Ct/intervention

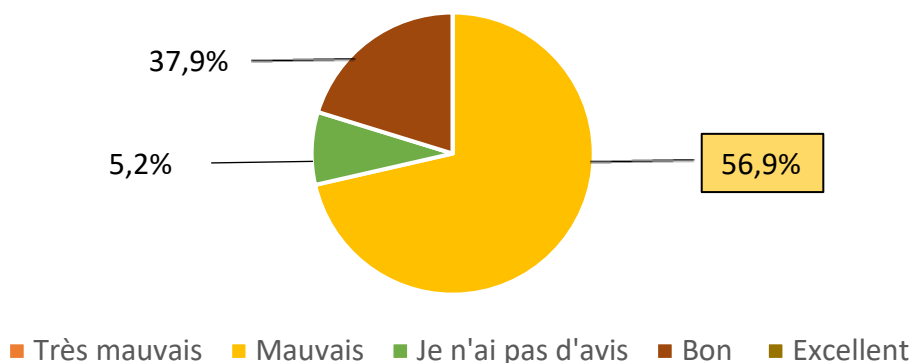
58 réponses

56,1%



Le tri-sélectif est-il à votre avis fait correctement ?

Le tri-sélectif est-il à votre avis fait correctement ?



Sans compter les répondants n'ayant pas d'avis, le tri-sélectif ressort comme étant mal fait. Dans la question pourquoi, trois réponses sortent de façon nette :

Manque de moyens – Besoin d'élan collectif – Manque de formation/information

Responsabilisation des SP .

Les points de collecte sont cohérent mais la taille des poubelles est trop petite. Et nous ne sommes pas assez précis sur le tri.

Plus d'implication de la part de chacun et des moyens.

Manque de moyens et du coup moins d'investissement individuels

C'est pas dans les mœurs

pas assez d'info, pas assez détaillé

Pas de blocs poubelles multi déchets

Pas de tri précis et vraiment ciblé déchets organiques, plastique cartons, papier etc

Dans les propositions, l'expression de besoin arrivant en tête est celle d'installer des blocs poubelles multi déchets de taille adapté (déchets ménagers, tri, bouchon, compost, carton, papiers) et en nombre suffisant. Développer de l'information et de la formation ciblée. Les points de collectes déjà établi par le bureau développement durable correspondent aux attentes.

Responsabilisation des SP .

Les points de collecte sont cohérent mais la taille des poubelles est trop petite. Et nous ne sommes pas assez précis sur le tri.

Plus d'implication de la part de chacun et des moyens.

Manque de moyens et du coup moins d'investissement individuels

C'est pas dans les mœurs

pas assez d'info, pas assez détaillé

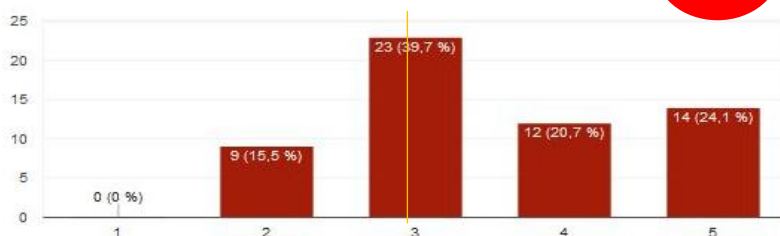
Pas de blocs poubelles multi déchets

Pas de tri précis et vraiment ciblé déchets organiques, plastique cartons, papier etc

L'activité VSAV représente une importante production de déchets et de ce fait un impact budgétaire conséquent. Fort de nos liens interservices et de la curiosité d'une partie de l'effectif, nous souhaitons poser la question sur les déchets DASRI (tonnage, coût, interprétation des textes régissant notre activité etc.). En effet depuis un temps indéterminé les HCL et certains hôpitaux ou cliniques privés se trouvant dans notre champ d'action, appliquent le texte de l'ARS art, R1335-1 du code de la santé publique et les sacs DASRI ne sont plus utilisés en dehors des quatre lignes citées plus bas.

Déchets VSAV

58 réponses



De par leur origine et leur nature, ces déchets peuvent présenter un risque infectieux ou de blessure, ils doivent être éliminés selon une filière spécifique.

Leur élimination est réglementée par des dispositions issues du Code de la santé publique et du Code de l'environnement.

Les déchets d'activités de soins à risques infectieux (DASRI) sont des déchets qui présentent un risque infectieux du fait qu'ils contiennent des micro-organismes viables ou leurs toxines, dont on sait (ou dont on a de bonnes raisons de croire) qu'en raison de leur nature, de leur quantité ou de leur métabolisme, ils causent une maladie chez l'homme ou chez d'autres organismes vivants.

Même en l'absence de risques infectieux, sont considérés comme des DASRI :

- les matériels et matériaux piquants ou coupants, dès leur utilisation ;
- les produits sanguins à usage thérapeutique incomplètement utilisés ou arrivés à péremption ;
- les déchets anatomiques humains non facilement reconnaissables par un non professionnel ;
- le petit matériel de soins fortement évocateur d'une activité de soins et pouvant avoir un fort impact psycho-émotionnel (tubulures, sondes, drains, canules...), etc.

"Les déchets d'activités de soins à risques infectieux (DASRI) sont les déchets issus des activités de diagnostic, de suivi et de traitement préventif, curatif ou palliatif, dans les domaines de la médecine humaine et vétérinaire."

(Article R1335-1 du code de la santé publique)

Les engins occupent une part très importante dans notre quotidien. Ces vecteurs indispensables à nos missions, sont une potentielle source d'économies en parfaite adéquation avec des valeurs écoresponsables. En effet les propositions des agents vont en ce sens et donc, la possibilité d'arrêter les engins

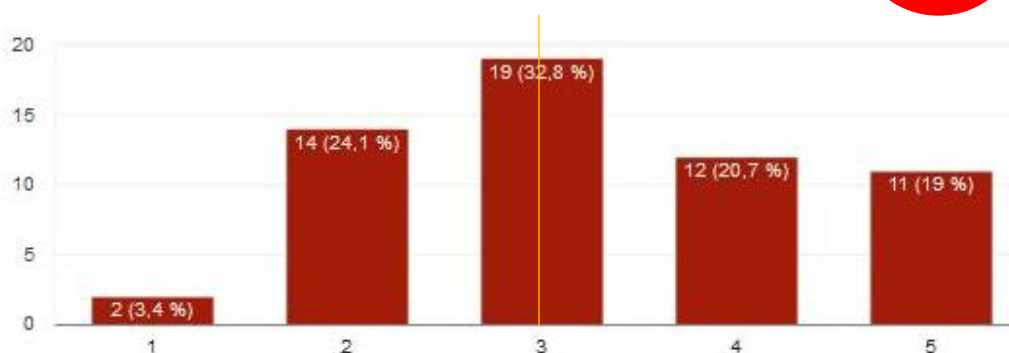
- Lorsqu'il n'y a pas présence de risque routier ou d'une indispensable visibilité.
- A tout moment lorsque cela se peut et ne gêne pas nos missions.

En conclusion, nous pouvons penser qu'au niveau global du SDMIS des économies substantielles peuvent être réalisées dans un temps extrêmement court, pour un coût quasi nul, simplement en officialisant ces deux axes et en informant l'ensemble des sapeurs pompiers qu'ils peuvent changer leurs habitudes. Actuellement nous faisons une estimation approximative des économies possible.

- Économies carburant.
- Baisse du carbone produit.

Utilisation des engins Ct/intervention

58 réponses



56,1%

Par anticipation et dans un objectif commun. Sans connaître les règles ou les possibilités d'un éventuel transfert de flux financier initialement prévu pour ces déchets et les coûts de carburant. La question vous a été posée car il semble judicieux d'y penser. Les réponses sont nombreuses mais là encore trois pôles de réinvestissement se démarquent :

- Réinjecter tout ou une partie dans le développement durable, les avantages sont nombreux notamment pour assurer des besoins locaux comme investir dans une serre, des moyens de stockage d'eau...
- Un apport financier pour les cercles. En effet les cercles et surtout le CASC participent et contribuent au bien être des agents, cette entité soutenue par le SDMIS détient l'expérience nécessaire pour faire bon usage d'une telle redistribution.
- Pour un éventuel recrutement ou sous forme de primes pour la catégorie C.

Si des économies significatives étaient réalisées vers quoi devraient-elles être allouées ?

58 réponses

bien etre au travail
notre bien etre
embauche spp ou d'un jardinier/cuisinier/messman/rapporteur...
utiliser les economies pour le collectif
sur les sorties exterieures
les cuisines ; cela permet d'ouvrir a la cohesion , la cuisine et toujours un lieu de partage
?
Elles pourraient être versées au(x) cercle(s). Cela valoriserait l'effort des agents en leur permettant d'améliorer leur cadre de travail ou en organisant des activités associatives favorisant la cohésion et l'esprit de corps.
notre confort au travail
sur l eclairage....
primes

Au niveau du casernement : structure, dépenses de fonctionnement...

La question abordant les possibilités, de réduire ou corriger des pertes ou des dépenses liées à l'aspect Bâtiminaire, fait apparaître plusieurs points correctifs permettant d'y parvenir :

- **Eclairage** : permettre un éclairage intelligent intérieur et extérieur, détecteurs de mouvements et gestion des temporisations. Effectuer un comparatif néon et LED format néon, ampoules LED en remplacement de celles en fonction.
- **Consommation électrique** : informer sur la conso des appareils en veille, minuteurs ou socles recharge intelligents pour les appareils OP.
- **Ponts thermiques** : boucher les trous coffres volets roulants dans les chambrées. Créer un sas hall/ vestiaire feu.
- **Chauffage** : Thermostat, vannes thermostatiques chambrées, agir sur les comportements (aérations maîtrisées pour les chambrées, baisser la molette chauffage, fumeurs hall)
- **Eau Ct 5** (sanitaires, engins) : étudier la possibilité de récupérer les eaux pluviales, citernes souples, dures, extérieur ou sous vide sanitaire... redistribuer les EP sur les sanitaires et pour les engins.
- **Travaux** : au-delà des travaux et des problèmes que nous traversons en ce moment, avoir de plus grandes exigences sur les prestataires. Il est présent au Ct des agents détenant de sérieuses compétences pouvant servir de ressource pour avis technique.

Sur l'aspect bâtiminaire des pertes ou des dépenses peuvent être réduites ou corrigées ?

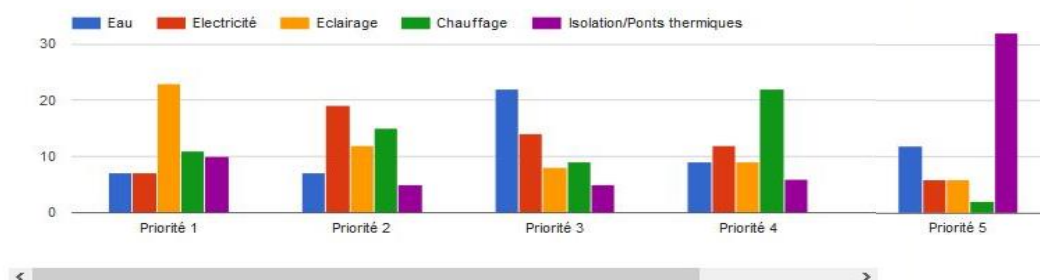
58 réponses

oui en mettant de l'éclairage à led
Recuperation de l'eau pluie pour remplir les fourgons.
adapter le chauffage aux conditions climatiques, fermeture des portails l'hiver,
oui en favorisant la fermeture des volets existants
Extinction des lumières la nuit autour de la caserne Thermostat automatique pour le chauffage caserne Eclairage des halls avec détecteurs et temporisation
eau, électricité(chauffage et éclairage)
Oui, éclairage
chauffage des halls avec portails ouverts !!!!
Trop de dépenses pour reprendre des travaux mal exécutés. De même, il y a des modifications faites sur certains bâtiments après quelques années qui pourraient être évités grâce à une meilleure réflexion.
four de la cuisine plus d'éclairage automatique plus d'ampoule led

Priorisation des axes d'améliorations :

1 : éclairage, 2 : électricité, 3 : eau, 4 : chauffage, 5 : ponts thermiques, même si ceux-ci peuvent être pour certains corrigés rapidement.

Pensez-vous possible de cibler les points de dépense par ordre de priorité ?



La série de questions portant sur la possibilité de valoriser le terrain situé à l'arrière de la caserne nous donne trois grandes tendances en plus du souhait de planter des arbres fruitiers :

- Créer un espace sport extérieur (traction, dips, cross fit...)
- Un potager permettant une micro culture, avec des techniques durables et peu d'entretien.
- Un poulailler, dont l'objectif serait inclus dans la gestion des déchets alimentaires en complément du composteur.

Serait il possible, à votre avis de valoriser le terrain derrière le Mess et comment ?

53 réponses

potager (2)
oui (2)
Oui avec règlement
oui jardin
complètement, l'utilisation de l'eau de pluie aurait alors un grand plu value
bien sur oui
Bien sûr que oui Comme dit précédemment avec un potager
Oui petit jardin Avec quelque légumes herbe aromatiques et enclos pour des poules. Possibilité de faire un composte
Pourquoi pas faire un jardin. Mais qui s'en occupe après ? Cela reste compliqué pour l'avoir déjà vécu dans une autre caserne. Lorsque les 2 ou 3 personnes qui gèrent sont absents plus personnes ne s'en occupe.
oui en mettant un potager et une structure de sport

Une très large majorité montre un intérêt particulier pour la création d'un jardin potager. Certains expriment le fait de posséder des compétences élevées dans ce domaine et souhaitent les partager. D'autres n'ont pas de compétences particulières mais l'envie d'apprendre et de participer.

Avez vous des connaissances, des compétences pour pérenniser une culture de légumes et de fruits dans un but de consommation interne ?

58 réponses

non (9)
oui (8)
Non (3)
Oui (2)
Oui (2)
Culture locale durable ou produit locaux en coopération à Cecile des producteurs
pas de compétences , mais peut apprendre
oui , mise en place d'une jardin potager
pas beaucoup, mais de la volerter
Non mais je suis intéressé pour mettre en place un jardin
Non
peu

Votre avis sur des méthodes de culture en adéquation avec le développement durable (ex : permaculture...)

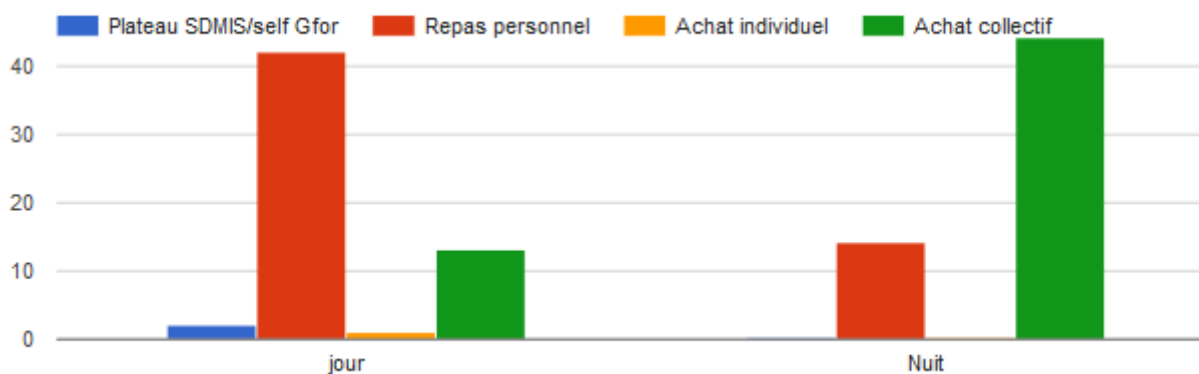
58 réponses

facile a mettre en place a la maison mais a la caserne plus compliquee
culture traditionnelle bio
Je ne connais pas
Pourquoi pas mais je n ai aucune connaissance
je ne maitrise pas ce sujet
normale biologique bien sur
Aucune connaissance sur le sujet ,mis à par le traitement des cultures avec des produits bio par exemple.
Oui, la permaculture serait adaptée à la situation.
Oui, paillage etc.
Un avis positif, nous pouvons faire de bonnes choses
???
Permaculture, paillage écoagronomie

Toujours dans la série concernant les questions sur la valorisation du terrain et l'objectif de créer une zone de culture et une zone poulailler. La question sur le mode de restauration choisi apporte des informations intéressantes, en effet les habitudes de consommations divergent entre jour et nuit.

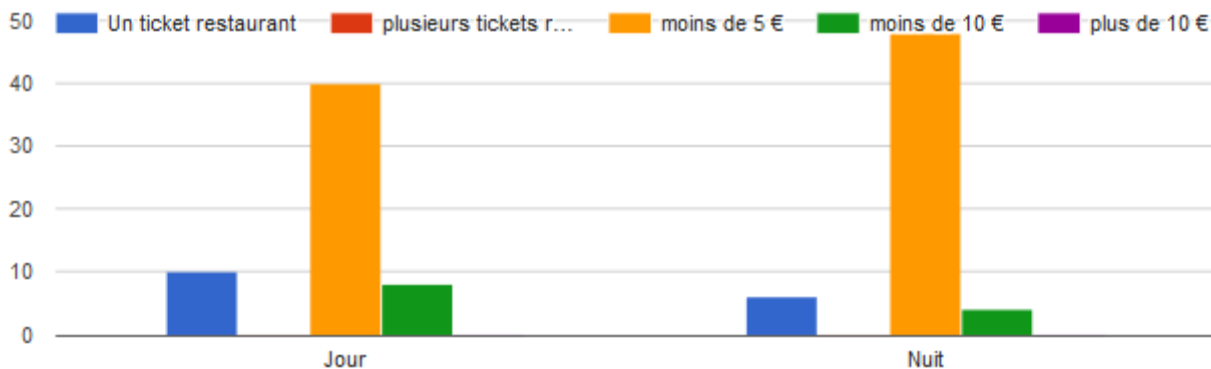
- Le jour : le repas personnel est préféré, mais l'achat collectif reste présent avec un tiers du personnel l'utilisant.
- La nuit : la tendance est inversée le repas personnel représente cette fois moins d'un tiers des agents. Les repas collectifs arrivent en tête sur les cumuls jour/nuit.

Où prenez vous vos repas le plus fréquemment et quel est le type de solution choisissez vous en fonction du jour et de la nuit ?



D'un point de vue financier, le coût repas/individu est à 5€. Puis dans l'ordre, loin derrière, arrivent les tickets restaurant, puis un budget inférieur à 10€.

Quel est votre budget repas ?



Fort de ces informations, nous pouvons penser qu'elles sont un argument majeur. Ce projet de valorisation et en adéquation avec une conception de prise en charge globale, de l'environnement de notre casernement.

Sur cette question, l'effectif fait preuve de pragmatisme en abordant des sujets souvent intéressants et pose des questions qui le sont tout autant. A l'heure où nous sommes en passe de vivre des transformations majeurs (numériques, structurelles et économiques...) A moyen terme la question des futures motorisations qui équiperont nos engins (comme par exemple les véhicules électriques) soulèvent des interrogations (sur l'énergie pour les alimenter, l'extraction de métaux rares, la pression des lobbyistes etc.). Ou encore la consommation de verres en plastique, des consommables (ex : draps de VSAV choisis sur des critères développement durable...). Autant de sujets où le personnel peut être une ressource afin d'aider à prendre les bonnes décisions.

Des questions sur le développement durable demandent à être développées ou tout simplement n'ont pas été abordées ? C'est ici :

58 réponses

oui gestion des consommables: surconsommation bouteilles eau et verres en plastique

ras

voir panneau photovoltaïques sur le toit

installation de panneaux solaires?

Impact du développement durable sur la santé ?

à méditer collectivement

Oui pourrions nous aborder plus en détail les dépenses liées au véhicules, les moteurs doivent-ils tourner en permanence sur intervention si ce n'est pas nécessaire et pourrions nous rouler au gaz qui est aujourd'hui la technologie qui ne pollue pas, effectivement les véhicules électriques ne polluent pas mais les centrales nucléaires oui (même vitrifiées... sans parler des doutes sur les circuits de refroidissement secondaire...) est à St Priest et à Gerland nous sommes bien placés pour le savoir d'autant plus que les batteries poussent à extraire des minerais et nous ne savons pas les recycler...le gaz naturel n'est pas plus dangereux et nous le savons également (thermo-fusible etc...)

pollution des engins dans hall de départ .

pas des questions

continuer sur notre lancée

Aucun avis.

Le DASRI est un problème global à prendre en compte (prix à la tonne des ordures ménagères 150€, DASRI 700€)

...

Pourquoi le développement durable est impératif

Compost

Les déchets organiques ? Tout ce qu'on jette au DASRI

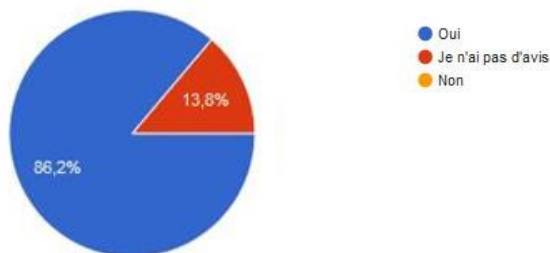
Compost mais surtout parler de l'avenir, stop aux lobby de la voiture électrique et plutôt se diriger vers la pile à hydrogène !!!!! Vite ils vont faire comme pour les tablettes

Les déchets organiques, les prochains véhicules devront être aux GPL ou pile à combustible hydrogène, pas de batteries électriques !!! Pas d'escroquerie nationale comme pour les ethylotest !!! où les tablettes

Afin de mettre en parallèle le bien être au travail pilier du développement durable à l'échelle humaine et les questions précédentes, il est possible de croiser les réponses (bien être au travail, ambiance et cohésion avec celles sur la vie professionnelle (opérationnel, organisationnel ou vie de caserne).

Le bien être au travail est-il une forme de développement durable et est-il en lien avec le métier de sapeur pompier ?

58 réponses



Il ressort dans notre enquête que les sapeurs pompiers ont des questions concernant le bien être au travail. Toutes n'ont malheureusement pas été abordées avec le Directeur lors de sa venue le 6 décembre dernier.

- **Abordé** : problèmes en ZUS, liens interservices 15/17, palliatifs aux manques de structures telle les maisons médicales ou des professionnels de santé type SOS médecins...
- **Non abordé** : des questions se posent sur la répartition de la masse opérationnelle, le SACR, la révision des critères de nominations, la répartition de la charge opérationnelle, cycle et régime de travail, le vieillissement du corps, utiliser de nouveaux concepts en complément aux groupes de travaux partiellement efficaces etc.

Dès la fin du mois de janvier nous pensons qu'une hiérarchisation et priorisation de nos objectifs communs sur l'années 2018 seront effectuées au moins au niveau du Ct 5, tout en préparant l'externalisation du concept à l'ensemble des compagnies dites professionnelles puis à l'ensemble de l'effectif du SDMIS.

Voici une séries de réponses à la question : quels thèmes sur votre vie professionnelle souhaiteriez-vous voir aborder :

Quels sujets concernant votre vie professionnelle (domaines opérationnel, organisationnel, vie en caserne...) souhaiteriez-vous voir abordés ?

58 réponses

RAS (3)
... (3)
.(3)
Tous
pas de sujets
faire évoluer le métier en même temps que notre société dans le bon sens et ensemble. Prendre en compte le vieillissement du corps des sapeur pompiers
-L évolution de carrière -Pourquoi un SPP peut être sous les ordres d un spv
....
0
enlever les 7 jours glissants
régimes de travail, encadrement des manoeuvres

prise en compte de la pénibilité due à nos intervention en milieu difficile (banlieue qui nous procure un sentiment de prise de risque inutile et qui entraîne de plus en plus nos convictions professionnelles), relation avec les équipes médicales et gestion des départs en intervention (on ne fait pas confiance à nos bilans et on nous envoie souvent pour des interventions qui ne relèvent pas la nécessité d'un transport par véhicule d'urgence, beaucoup d'interventions non justifiées que nous sommes contraint de faire pour assurer les arrières de tous ceux qui décident à notre place).

Régime de travail
Equité dans l'attribution des piquets journaliers attribué aux agents (mettre fin aux réclamations des pleureuses au bureau des feuilles)

Vsav utilité de 50% des interventions ? manque de civisme du public à notre égard, manque de considération hiérarchique, augmentation compétences alors que le nous prend pour des badabouefs...

Évolutions de carrière, des conditions de travail

vie de caserne

Les feux de bâtiments sont minime de nos jours, et 90% des départs FPT ou EPC concerne des feux simple et de VL voir du DIV, ce qui à forcent entraîne une "dynamique lente" lors des départs FPT ou EPC. pourquoi ne pas mettre en place une "sonnerie" dans la caserne lorsqu'il s'agit d'un feu de bâtiment ... les quelques secondes gagnées (voir minute) peuvent s'avérer bénéfique en cas de sauvetages, ou de propagation.

opérationnel : suivi de l'état de nos victimes transportées

vie de caserne avec plus de respect des installations

Aucune responsabilité, pas de cadre. Pourtant le Rhône est une plaque tournante de carriériste... qui se ressent bien en inter et en caserne. Sans parler du 15...

réduire la pyramide de commandement
réduire le nombre de stage
remettre des pompiers dans les casernes (école départemental)

vie en caserne : respect des règles en priorité pour le DD

L'usure mentale due au côté social des interventions, au manque de reconnaissance et surtout de formations dans ce domaine.
La sécurité et la peur engendrée par des interventions en milieu hostile ou situation conflictuelle.

Organisationnel :
Le choix des vacances serait il possible d'apporter de la souplesse dans les décisions (superpositions de périodes ou arrangement entre membre de la caserne à travers d'un collectif de gestion des congés)

revoir la procédure de dépôt de plainte pour les agressions ou autres (trop de temps passé au commissariat qui reporte la charge de travail sur les autres collègues = plus personnes ne veut porter plaintes)
arrêter de vouloir de moins en moins en foutre ça serai bien deja ...

La protection du dos des SP qui ai une des principales causes d'arrêt maladie

aucun

non

-

rythme de travail

regime de travail

crèche

hygiène des masques ari (bac à croupier à ultrason)

pas de réponse

la prise en compte de nos remonté par rapport a un materiel qui n'est pas ou plus adapté pour nos mission (système radio , confection des engins)

SACR : une démarche d'ouverture citoyenne, le développement durable.

Sommaire

Chapitre I. Le cadre juridique

Chapitre II. Les évaluations du SDACR 2006

- 2.1. Évaluation de la mise en œuvre des objectifs du SDACR 2006 et des résultats obtenus
- 2.2. Rapport de l'inspection départementale de 2014 des services d'incendie et de secours du Rhône de l'inspection de la défense et de la sécurité civile.

Chapitre III. Les SDMIS dans son environnement

- 3.1. Contrat Territorial de Réponse aux Risques et aux Effets des Menaces (CTRRM) de 2015
- 3.2. Regard Prospectif de l'Agence d'urbanisme de la métropole Lyonnaise
- 3.3. Bilan stratégique des services d'incendie et de secours - Ministère de l'Intérieur (DGSCGC) - Année 2015 (2016)

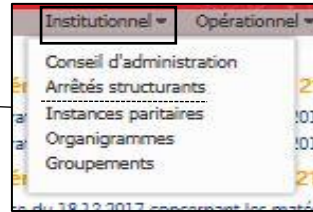
Chapitre IV. L'inventaire des risques de toute nature pour la sécurité des personnes et des biens auxquels doit faire face le SDMIS et les réponses apportées

- 4.1. Risques courants
- 4.2. Risques complexes
- 4.3. Risques et effets potentiels des menaces
- 4.4. Les réponses apportées par le SDMIS à ce jour

Chapitre V. Les objectifs de couverture du SACR 2017

- 5.1. Les orientations stratégiques
 1. Le SDMIS au cœur du dispositif de sécurité civile
 2. Le SDMIS au cœur des territoires
 3. La sécurité des sapeurs-pompiers dans le domaine opérationnel
 4. La qualité et la performance globale dans le domaine opérationnel
 5. La résilience du SDACR
 6. La couverture des risques courants, des risques complexes, des risques d'attentats et ses améliorations pour le citoyen
 6. Le secours d'urgence aux personnes (SUAP)
 7. La couverture des risques liés aux nouvelles technologies
 8. La couverture des risques liés aux lieux des grands entrepôts
 9. La couverture des risques d'attentats
 10. La mutualisation et les partenariats
 11. L'humain au centre de la réponse opérationnelle
 12. Le complémentarité entre les sapeurs-pompiers professionnels et les sapeurs-pompiers volontaires : une force pour le corps départemental et métropolitain
 13. L'organisation de la chaîne de commandement opérationnelle permettant de faire face à des situations d'urgence sur quatre axes simultanément
 14. Un comité départemental et métropolitain représentatif de la société
- 5.2. Les évolutions technologiques
 14. La transformation numérique au service de l'opérationnel
 15. Les futurs réseaux de transmission
 16. Le futur système national de gestion de l'alerte
- 5.3. Un nouveau modèle de formation
 17. La mise en œuvre de parcours de formation innovants et individualisés
- 5.4. Une démarche d'ouverture citoyenne
 18. Les jeunes sapeurs-pompiers (JSPP) et leur engagement citoyen
 19. Un comité scientifique en appui de la prospective du SDMIS
 20. Le développement durable

Site officiel des sapeurs-pompiers du département du Rhône et de la métropole de Lyon - *Mentions légales* - Plan du site



Paris, le 17 février 2015

L'Premier Ministre

N° 5164/06

à

Ministres et membres les ministres
Ministre le secrétaire général du Gouvernement

Objet : Instruction relative au plan d'action interministériel « Administration exemplaire » pour l'année 2015-2016.

1- La concertation mise en place au MEDDE/MLETR

- 1.1 - Un processus participatif et dynamique
- Le Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie a voulu que le processus d'élaboration du plan ministériel Administration exemplaire (PAAE), de ses ministères soit ancré tout particulièrement et durablement. Ce passage est opéré dans le plan d'action Administration exemplaire pour la transition écologique, administrative et territoriale - ou 3A2E2015 - ci-joint, et a été mis en œuvre de manière à :
- permettre à chaque agent de exprimer et de proposer des actions pour améliorer le fonctionnement général des services des ministères et les rendre plus respectueux de l'environnement et plus socialement acceptables ;
 - mettre des éléments dans tous les services des deux ministères afin de dynamiser et fédérer les agents autour de projets exemplaires au plus local ;
 - donner la légitimité aux correspondants régionaux PAE (CORPAE) et réseaux Administration exemplaire (REAPE) des directions générales Administration centrale d'être force de proposition dans la poursuite d'un plan qui ne concerne l'ensemble des personnels productifs et qui ne pourra être pleinement efficace qu'avec l'adhésion et l'engagement de tous ses plans individuels et collectifs ;
 - faciliter le passage des années des deux ministères afin qu'ils constituent un plan régional aux actions cohérentes vers les territoires émergents.
- Cette volonté de démocratie participative a été reprise dans la circulaire 2769/SG du Premier ministre en date du 17 février 2015 relative au plan d'action interministériel « Administration exemplaire » pour l'exercice 2015-2016.
- Il est demandé que les agents de son administration qui souhaitent avoir plus d'impact à l'élaboration et à la mise en œuvre de plans dans le cadre de ce secteur de travail, s'adressent le mardi 24 février 2015, à 14 heures, au médiateur et à la gestionnaire de la concertation par l'intermédiaire de leur 5ème ministre en charge, à cet effet, au plus tard, au plus tard, au plus tard, au plus tard.

20. Le développement durable

Consécutif de la nécessaire réduction de la consommation énergétique comme de l'impérative prévention des émissions de gaz à effet de serre le SDMIS souhaite affirmer son engagement en faveur du développement durable.

D'ores et déjà en cohérence avec le Schéma Régional Climat Air Energie (SRCAE) Rhône-Alpes, le SDMIS entend s'inscrire dans les stratégies nationales, qui seront déclinaées au niveau local, visant à mettre en œuvre les nouveaux accords internationaux et notamment les accords de Paris, (COP21) ayant pour objectif de maintenir le réchauffement de notre planète en dessous de 1,5°C.

Pour ce qui concerne l'activité opérationnelle du SDMIS, et en réaffirmant que la logique de développement durable vise à concilier, ou à obtenir le meilleur compromis, entre les aspects environnementaux, économiques, et sociaux, la mise en œuvre de cette démarche peut se traduire notamment par les actions suivantes :

- expérimenter des véhicules plus « propres » dans une logique d'acquisition pérenne, et travailler à une économie dans l'usage de l'eau,
- rechercher l'utilisation de produits ou de technologies plus vertueuses pour l'utilisateur et pour l'environnement (véhicules éco, produit hygiène respectueux de l'environnement, équipement moins bruyant, ...),
- renforcer l'insertion de clauses de développement durable dans les marchés publics,

Nuages de mots : donne un aperçu de la pensée collective, taille en fonction de l' occurrence des mots.

Propositions de solutions ambiance



Propositions de solutions cohésion



Ambiance/cohésion impact comportements



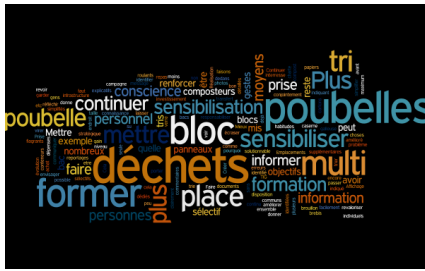
Quels sujet souhaitez-vous voir abordés



Pourquoi le tri-sélectif est mal fait ?



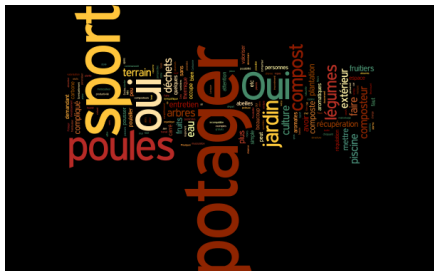
Amélioration gestions des déchets



Correction/réduction pertes sur le Bâtimentaire



Valorisation terrain derrière le Mess



Réattributions budgétaires



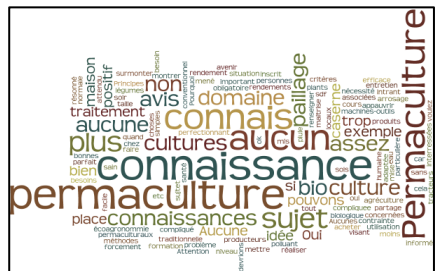
Intérêts récupération des eaux pluviales



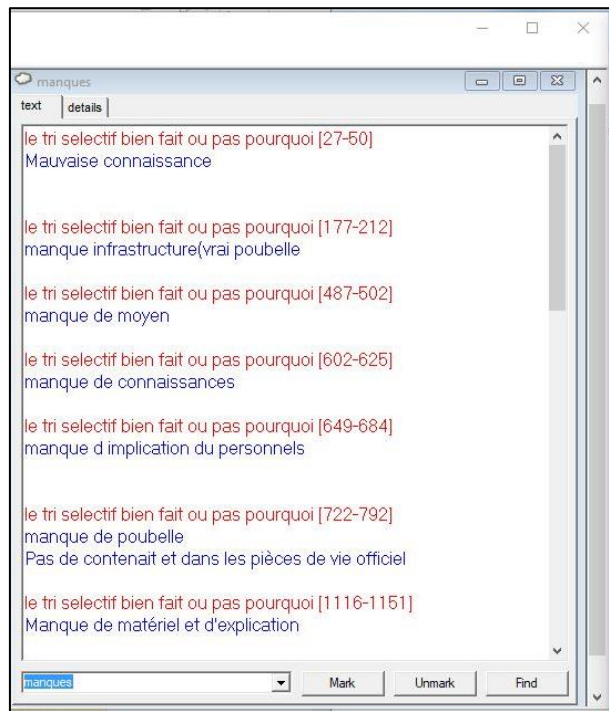
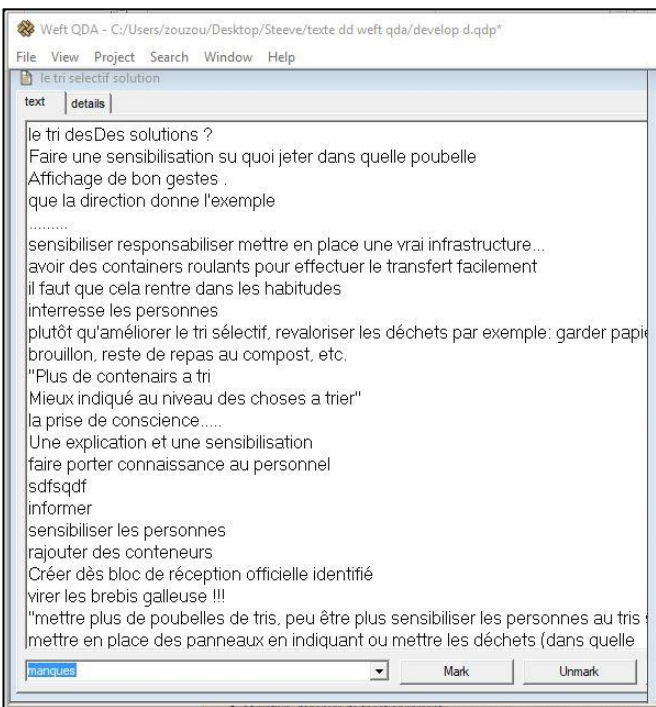
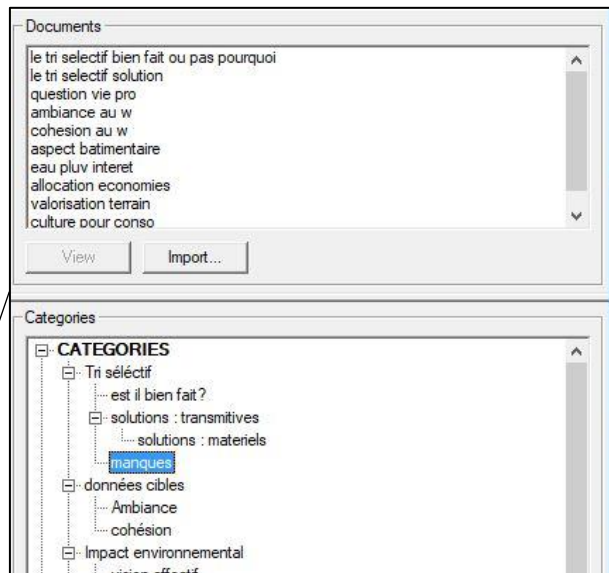
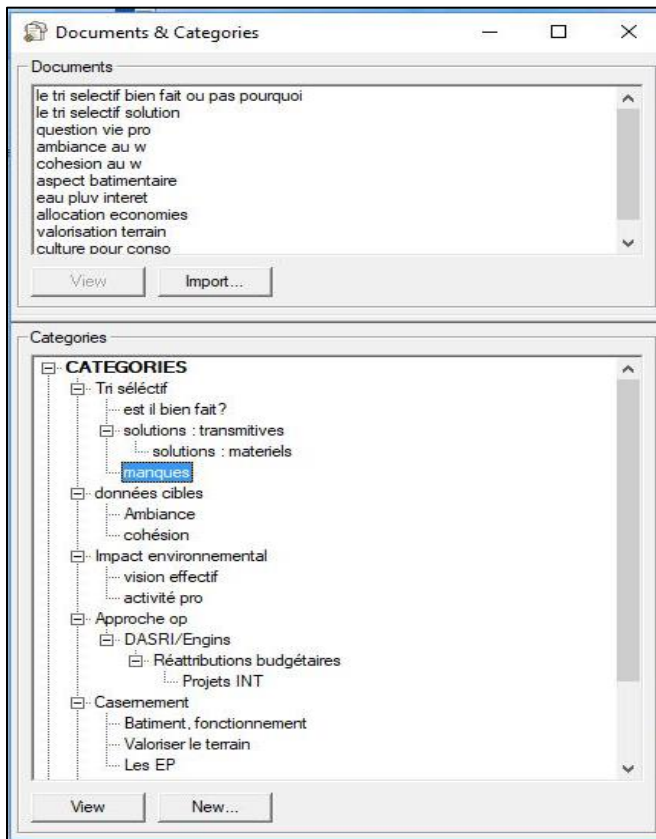
Peut-on pérenniser une culture



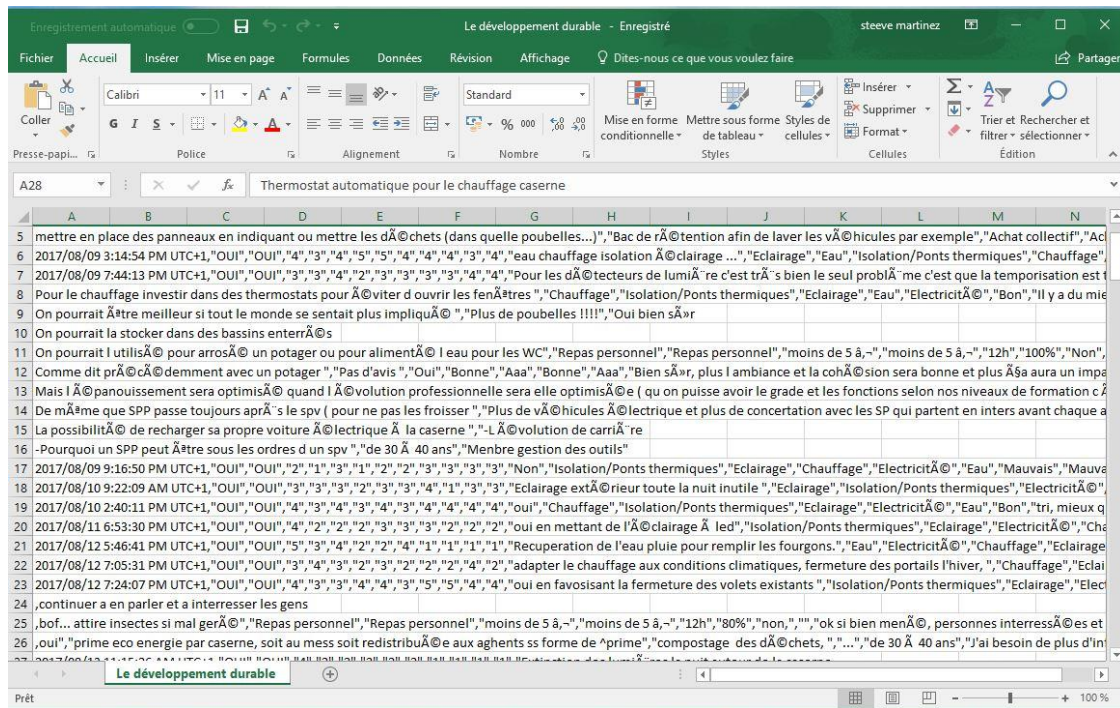
Connaissez-vous des méthodes culture



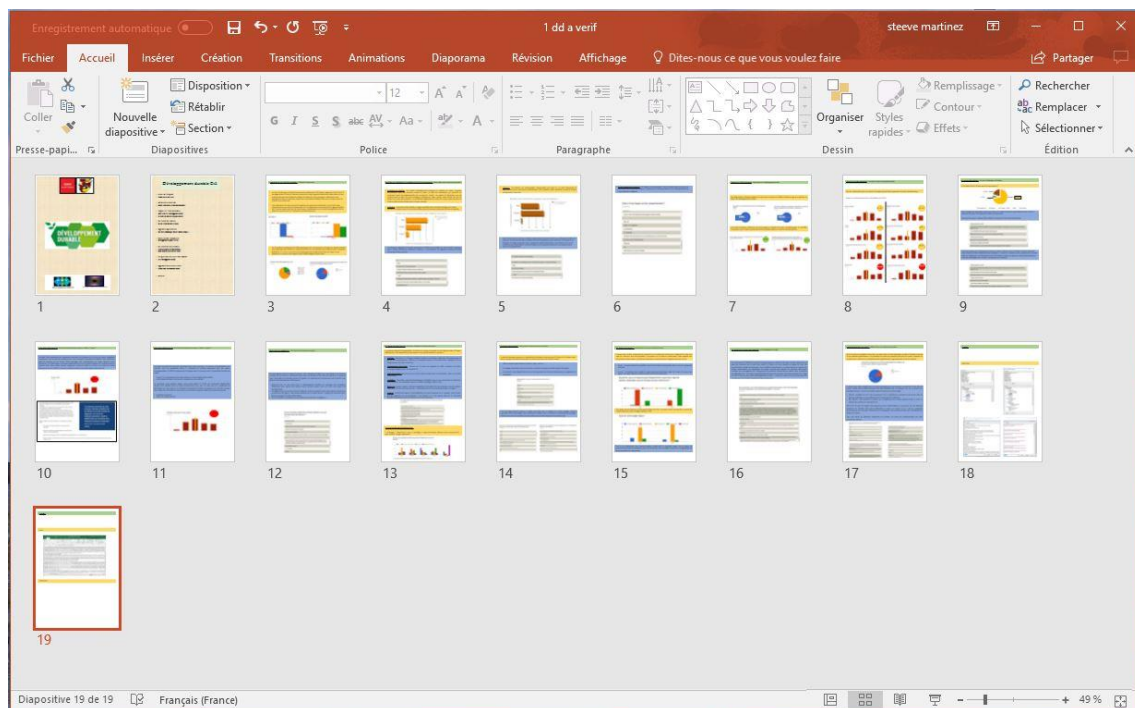
Weft QDA



Excel



PowerPoint



Remerciements

Le bureau développement durable et synergie positive et participative tiennent à vous remercier toutes et tous, pour votre participation ou votre implication aux projets internes. Comme l'a dit à juste titre l'un de nous dans l'enquête « c'est plus difficile seul qu'en groupe ».

Donc merci à vous d'avoir répondu à cette enquête et débattu sur tous les sujets qu'elle contient. À Nicole toujours à l'écoute et bienveillante. À l'encadrement pour son esprit de co-construction.

Notes :