



Actualités : nouvelle impulsion pour la qualité de l'air intérieur (QAI)

La qualité de l'air intérieur des bâtiments dans lesquels nous passons en moyenne 80 % de notre temps a un effet délétère démontré sur la santé et le bien-être; de la simple gêne olfactive à des pathologies aiguës ou chroniques. La réglementation concernant la surveillance de la qualité de l'air intérieur au sein des établissements recevant du public (ERP) a évolué en introduisant des changements significatifs.

Le nouveau dispositif se caractérise par une périodicité de vérification renforcée et une adaptation aux étapes cruciales du cycle de vie des bâtiments. Auparavant, une évaluation des moyens d'aération et des polluants intérieurs était exigée tous les 7 ans.

Ce nouveau cadre, en vigueur depuis 2023, vise à renforcer la surveillance de la qualité de l'air intérieur dans les ERP, notamment les crèches, les écoles et les centres de loisirs.

Le nouveau dispositif se décompose dorénavant en 4 phases :

1. Une **évaluation annuelle** des moyens d'aération des bâtiments, incluant notamment la mesure à lecture directe de la concentration en dioxyde de carbone de l'air intérieur ;
2. Un **autodiagnostic** de la QAI, jusqu'alors optionnel, devient une **étape obligatoire** et incontournable, et doit être réalisé ou mis à jour régulièrement, et au minimum **tous les 4 ans** ;
3. Une **campagne de mesures des polluants réglementés** à faire réaliser par un organisme accrédité à **chaque étape clé** de la vie du bâtiment pouvant impacter la QAI ;
4. Un **plan d'actions** prenant en compte l'évaluation annuelle des moyens d'aération, l'autodiagnostic et la campagne de mesures précitées.

Pour aller plus loin : site du CEREMA avec notamment guide d'accompagnement à la mise en œuvre de la surveillance réglementaire de la qualité de l'air intérieur [📄](#)



Octobre à décembre 2023

Réunions du CST – FSSSCT pour les collectivités relevant du Centre de Gestion) [📄](#)

Conseil Médical en formation restreinte [📄](#)

Conseil Médical en formation plénière [📄](#)



CDG33

23/11 : Atelier de sensibilisation au handicap au travail [📄](#)

07/12 : Atelier sur les aides FIPHP [📄](#)

INRS

12/10 : Polyexpositions au travail [📄](#)

CNFPT

17/10 : webinaire santé mentale [📄](#)



SENSIBILISATIONS CDG33

Le CDG met en place des sensibilisations territorialisées en santé et sécurité au travail. Elles sont ouvertes aux collectivités ayant conventionné à la nouvelle offre de service en prévention et santé au travail du CDG.

Les thématiques abordées seront le **risque chimique, les nuisances sonores, les bons gestes et bonnes postures pour les agents des services techniques et le travail sur écran**. Les collectivités peuvent inscrire jusqu'à 3 agents sur ces sensibilisations. Le format sera de 1h30 pour un groupe de 15 personnes maximum.

! Cliquez ici pour vous inscrire !

Contact :

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde
Immeuble HORIOPOLIS
25 rue du Cardinal Richaud
CS 10019
33049 Bordeaux cedex

Direction de la santé et de la sécurité au travail :

☎ **05 56 11 94 31**

✉ **spst@cdg33.fr**



Zoom mission de la Direction de la santé et de la sécurité au travail

Psychologie du travail

1. Comment définir la souffrance au travail ?

Vous faites face à la souffrance au travail: burn-out, harcèlement, violences sexistes et sexuelles, travail dégradé, conflits de valeurs, absence de reconnaissance, consignes incohérentes, isolement.

2. Quels sont les signes ?

Émotionnels	Intellectuels	Physiques	Comportementaux
sensibilité et nervosité accrues, crise de larmes ou de nerfs, angoisse, excitation, tristesse, ...	difficultés de concentration, erreurs, oublis, difficultés à prendre des initiatives...	coliques, maux de tête, douleurs musculaires, articulaires, etc.), troubles du sommeil, de l'appétit et de la digestion, sueurs inhabituelles, ...	modification des conduites alimentaires, comportements violents et agressifs, repli sur soi, difficultés à coopérer, consommation de produits calmants ou excitants, ...

3. La prise en charge médicale et psychosociale au CDG 33 ?



- Comment : au CDG ou en téléconsultation
- Quand : sur le temps de travail de l'agent

Pour aller plus loin : [psychologie du travail](#) [📄](#)



Stéphane GILSON
Conseiller Prévention



Ville de CENON

550 agents

Une nature, des cultures

Quelles sont vos missions au quotidien ?

Au cœur de notre mission, nous améliorons la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (RPS, TMS, DUERP, PAPRIACT, ...), garantissons le respect des obligations légales de la collectivité en tant qu'employeur (registre des DGI, SST, alerte en matière de santé publique et/ou environnement, ...), et analysons les risques majeurs grâce à des études cindyniques. Notre expertise se déploie également dans le conseil en risque incendie pour les bâtiments et ERP, et dans une veille réglementaire, technique et scientifique constante. Notre travail transversal avec divers partenaires internes et externes (CST, F3SCT, médecine du travail, CDG, ...) assure une approche globale. En quelques mots, nous sommes les garants d'un environnement sûr et conforme, propulsant la collectivité vers l'avenir.

« **Transversalité, proximité et proactivité** »

Quelles formations suivent les agents de votre collectivité dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail ?

Les formations suivies, telles que RPS, PRAP 2S, PRAP IBC, SST, PSC1 /QGS ainsi que des sessions spécialisées en gestion des conflits et des incivilités permettent à la collectivité de relever les défis actuels et à venir avec confiance et compétence. Chaque formation est une pierre angulaire dans notre engagement envers la sécurité au travail et renforce l'action de force motrice au sein de la collectivité.

La quête d'amélioration et de formation continue se poursuit avec une série de formations à venir. Au programme : APS / ASD pour une formation prévention des risques et secours dirigée vers les métiers de l'intervention à domicile, l'acquisition de compétences essentielles en EPI pour une sécurité accrue, et une formation en gestion de crise pour renforcer notre préparation face aux défis complexes. Chaque formation à venir représente une étape importante vers notre objectif de maintenir un environnement sécurisé et une performance optimale au sein de la collectivité.

Pouvez-vous nous citer une situation difficile rencontrée ?

En janvier 2023, la Mairie de Quartier de Cenon a été touchée par une situation de crise troublante, impliquant un bébé agressé par son père à l'accueil. Les agents témoins de l'acte violent ont réagi avec professionnalisme, soulignant l'efficacité de la formation interne en "gestion du conflit et incivilité". Bien que certaines situations demeurent imprévisibles, la collectivité avait mis en place des mesures, telles que des dispositifs d'appel d'urgence discrets connectés à la Police Municipale.

Cependant, cette expérience a révélé la nécessité d'une préparation encore plus approfondie. Dans cette optique, la collectivité élabore actuellement un guide de gestion de crise complet. Ce guide, composé de fiches réflexes couvrant divers domaines de risques, propose également des conseils pour former une cellule de crise, des numéros d'urgence, un retour d'expérience (RETEX) et des directives pour gérer les phases post-crise.

Bien que ces mesures ne puissent prévenir toutes les crises, elles incarnent une démarche proactive pour s'y préparer et adopter les actions appropriées. En renforçant notre capacité à faire face aux situations critiques, nous visons à prévenir toute escalade vers une situation catastrophique. Notre engagement demeure intact : la sécurité, la réactivité et la préparation sont nos priorités pour assurer la résilience de notre collectivité.

Pouvez-vous nous citer un accompagnement de la cellule de soutien psychologique ?

Dans le cadre de l'évènement cité ci-dessus, le Centre de Gestion (CDG) a apporté un soutien essentiel en organisant trois sessions de support pour les agents qui ont été confrontés à cette situation délicate.

Ces sessions régulières ont offert un espace d'expression aux agents, permettant de partager leurs émotions et leur vécu. Elles ont joué un rôle crucial en offrant un "premier secours en santé mentale", soulageant les traumatismes liés à cet évènement traumatisant. Le suivi a été adapté à chaque individu, englobant non seulement les témoins directs, mais aussi les équipes d'encadrement qui ont fait face à une pression mentale et émotionnelle significative lors de la gestion de crise. Ces échanges ont été libérateurs, offrant un espace de décompression précieux dans le contexte de cette épreuve.



Question posée

Qu'est-ce qu'un permis de feu et à quoi sert-il ?

Un **permis de feu** est un document de sécurité qui doit être établi préalablement à toute opération de maintenance ponctuelle qualifiée de «**travail par point chaud**» (toutes les opérations génératrices de chaleur, d'étincelles ou de flamme nue) en dehors des ateliers aménagés à cet effet; qu'elle soit réalisée par du personnel de la collectivité ou par une entreprise extérieure. Le permis de feu est rédigé par l'autorité territoriale (ou une personne désignée par elle) et le chef de l'entreprise extérieure et est remis au responsable des travaux. Dans le cas d'intervention d'une entreprise extérieure, ce permis est annexé au plan de prévention ou, le cas échéant, au protocole de sécurité pour les opérations de chargement et/ou déchargement.

Le permis de feu doit préciser impérativement la nature des protections à réaliser :

- Avant le travail**, pour réduire le risque de départ de feu, notamment par la propagation de la chaleur, et disposer des moyens d'intervention appropriés ;
- Pendant le travail**, pour surveiller les projections incandescentes et phénomène de conduction ;
- Après le travail**, pour établir les mesures de surveillance et d'inspection.

Pour aller plus loin : [Permis de feu – documentation INRS](#)

