

LE SIEGE ERGONOMIQUE POUR LE PERSONNEL DES CRECHES ET ECOLES

L'avis de Laetitia DABERTRAND, ATSEM à DRUGEAC (15140)

C'est à la suite d'un entretien avec l'infirmière de prévention du pôle santé au travail du CDG15 que la mairie de DRUGEAC a fait le choix de mettre à l'essai un siège ergonomique pour Laetitia DABERTRAND, ATSEM à l'école communale.

L'objectif de cet aménagement est de palier aux postures contraignantes inhérentes à ses fonctions. En effet, les métiers de la petite enfance obligent à travailler en position basse : à genoux, accroupi ou debout penché vers le sol pour être à la hauteur des jeunes enfants.

Sur les conseils d'un fournisseur de matériels spécialisés en ergonomie, l'agent a essayé un premier siège qui ne convenait pas à son utilisation (assise trop petite, dossier non réglable en hauteur et incliné vers l'avant) avant d'être séduite par le second produit testé qui lui assure une posture saine :

- il soutient efficacement le dos et prévient ainsi les douleurs au niveau des lombaires. Laetitia nous confirme qu'elle souffre moins de maux de dos à la fin de sa journée de travail.
- il dispose d'une assise basse peu encombrante et d'un piètement réduit favorisant la mobilité entre les chaises et les tables.
- il est équipé d'un bras articulé matelassé sur lequel l'agent peut reposer ses avant-bras.



Les enfants se sont très bien adaptés à cet équipement eux-aussi et vont d'eux-mêmes vers Laetitia pour obtenir de l'aide afin de s'habiller, se chausser...

Même la maîtresse l'a essayé et, convaincue, elle l'emprunte parfois !

La mairie a réussi son pari d'améliorer les conditions de travail quotidiennes de cet agent et de préserver sa santé.

Elle a sollicité le Fonds d'Insertion pour les Personnes en situation de Handicap dans la Fonction Publique (FIPHFP) pour l'accompagner dans cette démarche en accordant une aide financière pour l'achat du matériel.

Nous remercions vivement Mme DABERTRAND Laetitia, agent territorial spécialisé des écoles maternelles, qui a accepté de répondre à nos questions et qui nous a permis de publier les photos de cet article.

Le siège ergonomique pour le personnel des crèches et écoles.....	P1
Retour sur la réunion d'information relative aux techniques de nettoyage.....	P2
Absences aux visites médicales.....	P2
Les risques liés au télétravail.....	P3, P4, P5
Le droit à la déconnexion.....	P6
C'est arrivé près de chez vous.....	P6
Les cimetières, c'est zéro phyto !.....	P7
Le CACES, nouveau référentiel.....	P7
Une formation sécurité incendie.....	P8
La réception à titre isolé.....	P8
CNFPT : Formation Santé et sécurité au travail.....	P8



Louis Chambon, Président de Centre de Gestion du Cantal, le Conseil d'Administration, Christine Delbos, Directrice et l'ensemble du personnel vous souhaitent une Excellente année.



Retour sur la réunion d'information relative aux techniques de nettoyage organisée à Laveissière

Agents d'entretien des locaux : l'expérimentation a convaincu...

Le CDG 15 avait pour projet de s'intéresser aux pratiques de nettoyage des agents d'entretien territoriaux. En effet, ces activités sont souvent la cause de maladies professionnelles et d'un nombre important d'arrêts de travail.

C'est l'arrondissement de Saint-Flour qui a reçu la première expérimentation et réunion d'information à l'issue.

Madame RODIER, adjointe au maire de LAVEISSIERE a accepté de porter le projet et deux agents de la mairie (agents ayant en charge l'entretien de la crèche et de l'école) ont été associés aux tests.

Après un mois d'essai de matériels ergonomiques, de réduction de l'utilisation des produits chimiques et de mise en œuvre de nouvelles méthodes, les deux agents techniques ont été convaincus et ont témoigné de leur satisfaction. Les résultats sont multiples :

- Amélioration des conditions de travail des agents
- Diminution de la consommation d'eau et de l'utilisation des produits chimiques
- Amélioration de la qualité de l'air
- ...

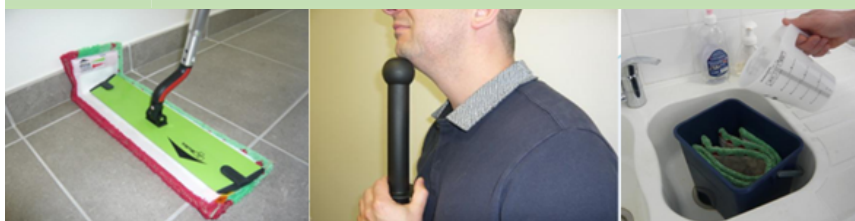
C'est pas moins de 20 personnes (élus et agents) qui ont répondu présents ce mercredi 24 novembre et, à l'unanimité, elles ont été séduites.

Le lendemain matin, Béatrice VIGNERESSE, responsable du pôle santé au travail du CDG15 en déplacement dans une maison de retraite, a constaté que les conseils été déjà relayés par les participants.

Zoom sur la technique de pré-imprégnation avec des microfibres

Les avantages :

- **Réduire la pénibilité physique** en cas d'utilisation d'un balai ergonomique : réduction de la sur-sollicitation du rachis, des épaules, des coudes, des poignets et des mains.
- **Annihiler les efforts physiques** dus à l'essorage avec la presse ou avec les mains.
- **Supprimer le remplissage, le port et le vidage des seaux d'eau** : élimine la problématique d'accès au robinet d'eau et d'évacuation de l'eau usée.
- **Limiter la consommation de solution détergente et d'eau.**
- **Améliorer l'hygiène du travail** puisque la technique supprime le trempage répété de la frange dans des seaux où l'eau est déjà contaminée par les trempages successifs.
- **Maintenir les capacités nettoyantes des microfibres**, même après plusieurs lavages en machine
- **Économiser de l'argent** du fait de l'économie d'eau, de détergent mais aussi de la durabilité des microfibres.
- **Limiter le risque chimique** puisque l'agent utilise moins ou pas de produits chimiques et n'a en théorie pas de contact cutané avec les produits détergents.



Deux prochaines réunions seront programmées au début de l'année 2022 sur les arrondissements de Mauriac est Aurillac

Absences aux visites médicales

L'employeur public peut-il mettre à la charge d'un agent, qui ne s'est pas présenté à une visite auprès du médecin de prévention, les frais liés à l'organisation de celle-ci ?

NON. Un agent est tenu de se rendre à une visite organisée auprès du médecin de prévention, dès lors, qu'il a été régulièrement convoqué par son employeur. En cas de refus de s'y présenter sans justifier d'un motif valable, il peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire (CAA Lyon n° 09LY00846 du 16 mars 2010).

En revanche, aucune disposition ne prévoit que le coût de la visite médicale puisse être imputé à l'agent qui a refusé de s'y rendre sans justification.

Les risques liés au télétravail

Le télétravail ou le travail à distance est une forme d'organisation du travail qui prend de plus en plus d'ampleur, plébiscitée par de nombreux agents pour la souplesse qu'elle offre, l'amélioration de la qualité de vie et son impact positif sur l'environnement.

Cette organisation de travail engendre toutefois des inconvénients en mélangeant les sphères personnelle et professionnelle et fait apparaître de nouveaux risques professionnels.

En tant qu'employeur, la mise en place du télétravail dans l'établissement nécessite l'évaluation des risques qui y sont liés, leur intégration dans le document unique et, bien entendu, la mise en place d'un certain nombre de mesures de prévention.

I - Identifier les risques

Le télétravail est souvent associé au travail de bureau. La connexion et le lien avec les collègues et usagers sont assurés par les outils informatiques et de télécommunication. Dès lors, les risques du télétravail se rapprochent de ceux que l'on va retrouver dans un travail dit « bureautique ou administratif », avec tout de même quelques particularités.

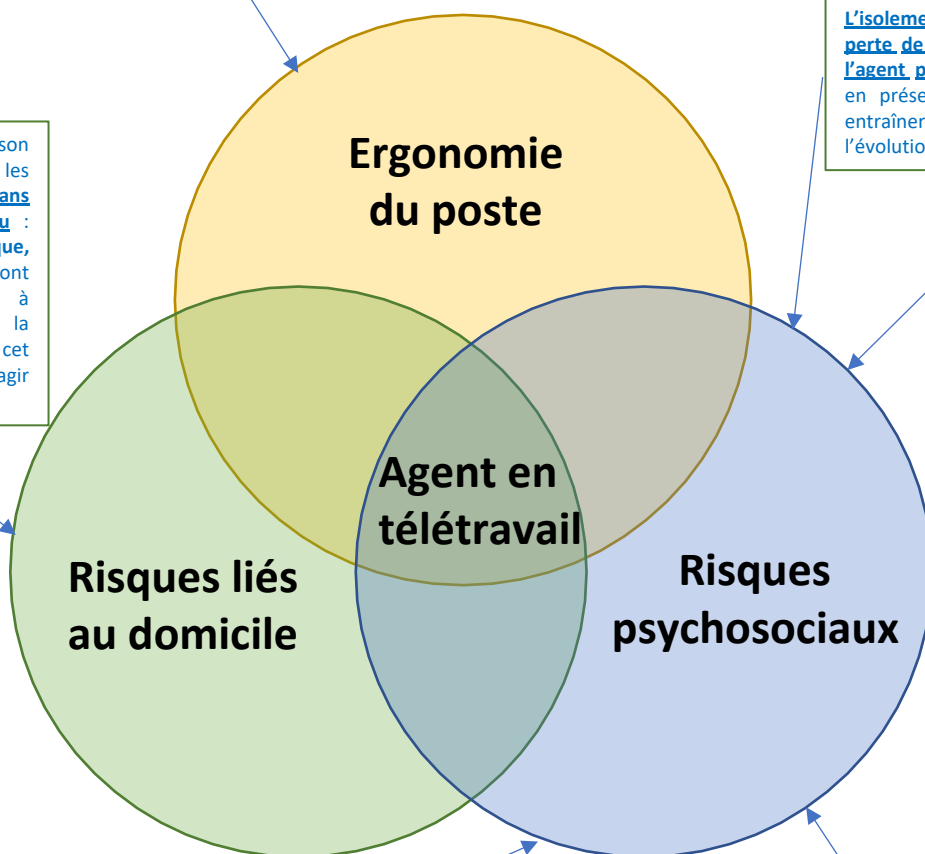
L'ergonomie du poste n'est pas toujours idéale : chaise fixe, coin de table, assise sur le canapé pour travailler, écran mal positionné, température ou luminosité non adaptées, etc. Il convient donc d'établir des conditions minimales recommandées pour le télétravail que les agents s'engagent à respecter.

L'isolement du collectif de travail, la perte de motivation, l'« oubli » de l'agent par rapport à ses collègues en présentiel, ce qui peut parfois entraîner une perte de chance dans l'évolution de carrière ;

Les difficultés d'animation des équipes par l'encadrement

Les problématiques liées au manque de reconnaissance, à une image souvent négative (dans l'imaginaire collectif, le télétravail est encore beaucoup assimilé à des « vacances », un « début de week-end »...)

L'agent exerce ses fonctions à son domicile où l'on va retrouver les mêmes risques que dans l'environnement d'un bureau : risques incendie, électrique, déplacement, etc. Ils sont d'autant plus importants à prendre en compte que la collectivité ne maîtrise pas cet environnement et ne peut agir directement dessus.



A terme, l'hyperconnectivité en lien avec le travail induit une surcharge cognitive et émotionnelle générant une réduction des temps de repos en maintenant l'agent en vigilance. Cela augmente la fatigabilité de l'agent et favorise l'installation d'un stress. Le télétravail peut parfois être mal vécu, surtout lorsqu'il est subi, comme dans le cadre d'un contexte particulier, notamment sanitaire.

Ces risques touchent également les agents de manière différente, selon leur ressenti et leur sensibilité à la question. Des sondages ont également mis en lumière que les jeunes connaissent plus de difficultés à gérer l'isolement et le travail en autonomie que leurs aînés.

La difficulté des agents à gérer leur temps de travail et son articulation avec le temps personnel : connexion/sollicitations durant les temps personnels, extension de la disponibilité avec une pression induite par la disponibilité de l'information (sentiment d'obligation de consulter la messagerie en permanence), exigences émotionnelles (peur de l'échec, de ne pas réussir son travail ou une tâche pouvant induire un glissement de celle-ci vers les temps personnels pour compenser).

Les risques liés au télétravail... (suite)

II - Évaluer les risques

Comme tous les autres risques, les risques liés au télétravail doivent être identifiés, évalués et retranscrits dans le document unique. Néanmoins, il est plus difficile de faire une évaluation in situ au domicile des agents. Aussi, l'évaluation peut s'opérer selon deux méthodes :

une évaluation générale : en groupe de travail, vous pouvez définir une évaluation du risque qui sera considérée comme identique pour toutes les situations de travail (problématiques d'ergonomie au poste, risques liés à l'environnement de travail, facteurs de risques psychosociaux...);

dans un second temps, des visites au domicile ou des retours des agents sur leur situation de travail permettront d'affiner cette évaluation, notamment en fonction des activités.

Dans tous les cas, les risques identifiés doivent être évalués selon les mêmes modalités que les autres risques de la collectivité et intégrés dans le document unique pour chaque unité de travail concernée.

III - Prévenir les risques liés au télétravail

A – Informer de la conformité des installations

- conformité des installations électriques.
- prévoir dans la convention, le respect d'un certain nombre de règles (risque d'incendie : détecteur de fumée, risque de chutes : maintien des espaces de déplacements libres, ...).

Un guide pédagogique peut être remis aux agents, leur expliquant les risques et les mesures à mettre en place dans leur environnement personnel.

B - Fournir le matériel informatique et bureautique adapté

L'ergonomie au poste de travail est un élément très important pour assurer de bonnes conditions de travail.

Les télétravailleurs se voient souvent attribuer un ordinateur portable qui fera office de poste de travail à domicile et au bureau, donc 5 jours par semaine. Or, un ordinateur portable n'est pas un poste de travail.

Il convient donc d'assurer la mise en place au bureau et à domicile des éléments suivants :



* un écran supplémentaire si l'écran de l'ordinateur est inférieur à 17 pouces. Il doit être réglable en hauteur et permettre une connexion facile à l'ordinateur ;

* un support d'ordinateur permettant de mettre l'écran au niveau des yeux de l'agent (en l'absence d'écran supplémentaire ou si l'agent a besoin de deux écrans pour travailler) ;

* un clavier et une souris séparés de l'ordinateur portable (si possible sans fil pour faciliter la connexion et l'utilisation).

En fonction des missions télétravaillées, il peut être nécessaire d'ajouter scanner, imprimante ou tout autre appareil lié à la mission.



C - Garantir un bon aménagement du poste de travail

Les agents travaillant à domicile ne disposent pas forcément de l'espace recommandé pour travailler dans de bonnes conditions : bureau de taille adaptée aux tâches, hauteur correcte, espace suffisant, repose-pieds si nécessaire, fauteuil adapté, luminosité de la pièce, etc.

La collectivité n'a pas la main sur l'ensemble de ces éléments ergonomiques et ne peut pas forcément s'assurer de leur présence, ne pouvant se rendre au domicile de l'agent sans son accord.

La fourniture du mobilier peut s'avérer être également un véritable casse-tête tant au niveau logistique (transport, installation à domicile, reprise du matériel) que dans le choix (adaptation aux espaces dont chaque agent dispose, du matériel déjà présent, etc.). Il faut ici trouver un compromis entre installation personnelle et bonnes conditions de travail qui peut être discuté avec les partenaires sociaux et les travailleurs.

La fourniture d'un fauteuil de bureau adapté (roulettes, réglages en hauteur, etc.) semble toutefois être le minimum à assurer par l'employeur.

Les risques liés au télétravail... (suite)

D - Organiser le travail en prenant en compte le télétravail

Qui dit télétravail dit souplesse (hors nécessité de service) !

C'est une des raisons du choix du télétravail par les agents, qui permet de combiner vie professionnelle et personnelle. Dès lors, il convient d'étudier les possibilités d'aménagement du temps de travail en télétravail mais il faut également réfléchir, pour chaque poste, à l'articulation entre le travail au bureau et le travail à domicile. En effet, peu de postes sont 100 % télétravaillables, car totalement dématérialisés.

Il n'est également pas toujours possible d'exercer de manière identique les tâches au bureau et à domicile : accès à certains logiciels, outils, impression de documents, sans compter les interactions avec les collègues.

Le télétravail ne s'improvise pas et le responsable de service doit étudier la façon d'organiser les tâches, les journées de télétravail et le fonctionnement de son service afin d'intégrer au mieux cette nouvelle pratique : éviter d'avoir un agent en télétravail plus de 2 jours consécutifs, sanctuariser certaines journées sans télétravail pour permettre le regroupement de tous les agents (notamment pour les réunions de service), etc.

E - Garantir le droit à la déconnexion... (voir encadré – p.6)

...en assurant le respect des temps de repos et des congés, en régulant la charge de travail :

- faire respecter les durées maximales de travail en veillant à son obligation en matière de santé et de sécurité au travail
- protéger la santé des agents en garantissant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale et respecter la vie privée des agents.

F - Former les managers

Le rôle des managers est fondamental dans le bon fonctionnement du télétravail. Pour cela, il faut qu'ils aient connaissance des modalités du télétravail, de ses avantages et de ses contraintes et qu'ils possèdent les clés et outils pour manager à distance, ce qui n'a rien d'évident. Une formation est donc impérative avant même la mise en place du télétravail.

G - Mettre en place des outils permettant de maintenir le lien avec l'environnement professionnel

Le maintien du lien avec l'environnement professionnel est un élément fondamental du télétravail. Il faut :

① resserrer le suivi du travail, définir clairement les objectifs :

Cela peut paraître paradoxal quand on laisse une plus grande autonomie aux agents en télétravail (relation de confiance) , mais cela va permettre justement de donner des repères aux agents. Rendre compte régulièrement, connaître l'orientation des missions et donner du sens au travail constituent des éléments rassurants pour eux. Le management par objectif (et non par tâche) est le plus adapté au télétravail (l'agent s'organisant comme il le souhaite pour atteindre l'objectif désigné) ;

② créer des occasions de rencontres formelles et informelles :

N'hésitez pas à intégrer les agents en télétravail dans la vie du service. Vous organisez un café ou fêtez un événement dans le service.

Invitez les agents en télétravail à y participer ! Les outils actuels (ordinateurs, smartphones...) permettent une grande souplesse.

Il existe notamment des outils permettant de partager de manière ludique des repas ou cafés : les agents inscrits sont mis en relation de manière aléatoire en visio et peuvent partager ce moment de convivialité en créant de nouveaux liens avec des collègues qu'ils n'ont pas forcément l'habitude de voir.

Vous pouvez également organiser des défis ou des jeux sur plateforme informatique afin de maintenir la cohésion de vos équipes. Des événements de plus grande envergure peuvent enfin être proposés : réveil physique par un coach en visio, quart d'heure sécurité pour l'ensemble du personnel ou d'un service, organisation de rencontres autour d'un thème ou projet fort de l'établissement

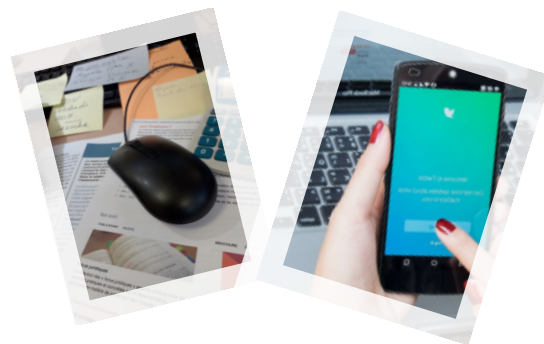


Les risques liés au télétravail... (suite et fin)

LE DROIT A LA DECONNEXION

Quels sont les enjeux de la mise en œuvre du droit à la déconnexion ?

Dans certaines situations de travail, l'utilisation des nouvelles technologies d'information et de communication (NTIC) donne au salarié plus d'autonomie et de souplesse dans l'organisation de son temps de travail, mais son **employeur** reste néanmoins tenu aux mêmes obligations contractuelles, à savoir :



- faire respecter les durées maximales de travail,
- garantir le temps de repos,
- réguler la charge de travail,
- veiller à son obligation en matière de santé et de sécurité au travail (éviter le risque d'épuisement professionnel notamment),
- respecter la vie privée du salarié.

Parallèlement, le respect du droit à la déconnexion présente un double enjeu pour le salarié :

- préserver sa sphère privée et ainsi mieux concilier vie professionnelle / vie personnelle,
- préserver sa santé physique et mentale.

... C'est arrivé près de chez vous

Récit de l'accident :

Le 8 novembre 2021, à 9h20, un accident de service s'est produit dans le Cantal.

Un agent technique communal âgé de 24 ans, contractuel depuis plus d'un an dans cette collectivité, a été renversé par un véhicule sur la voie publique dans le centre-ville. A cette heure-là, l'agent était occupé à souffler les feuilles tombées sur la chaussée et sur le trottoir situé à sa gauche, en utilisant un souffleur thermique porté sur le dos.

La route empruntée par l'automobiliste est à sens-unique. L'agent avançait dans le sens de la circulation. Il était équipé de vêtements de signalisation et d'équipements de protection individuels adaptés à l'activité dont notamment des protecteurs contre le bruit. Le soleil matinal, qui est par conséquent bas, a ébloui le conducteur qui est alors venu percuter l'agent. Celui-ci a été projeté sur l'avant du véhicule et est venu taper le pare-brise. Par mesure de sécurité, il a immédiatement été conduit à l'hôpital.

Rappel des consignes de sécurité :

La circulation automobile constituant un risque majeur pour les agents, le port de **vêtements de haute visibilité** est obligatoire pour l'ensemble du personnel intervenant sur un chantier.

Il incombe également à l'autorité territoriale **d'informer et de former les agents** sur les risques qu'ils encourent lors de leur intervention sur le domaine routier ainsi que sur les moyens de prévention et de protection pour s'en préserver.

Une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité doit également leur être dispensée, par exemple, en interne, par l'assistant de prévention, le responsable hiérarchique ou toute autre personne compétente appartenant à la collectivité.

En plus de la nécessité du port d'une tenue de travail adaptée et de la formation des agents, d'autres principes et précautions doivent être pris :



- faire face au danger, en l'occurrence à la circulation,
- s'assurer des bonnes conditions de visibilité.

Enfin, la **signalisation** de position des chantiers mobiles est généralement suffisante. Elle est placée sur accotement ou sur la chaussée si le danger empiète sur cette dernière.

Elle signale l'emplacement du chantier et délimite la zone d'intervention des agents. Si toutefois la signalisation de position paraît insuffisante (agents particulièrement exposés...) une signalisation d'approche au sol (constituée d'un panneau AK 5) peut être mise en place en amont du chantier.

La signalisation de position et la signalisation d'approche doivent être éloignée de 30 à 50 m.

La pose et la dépose des panneaux peuvent aussi exposer les agents à des risques, d'où la nécessité d'effectuer ces opérations sous couvert de la protection d'un véhicule d'intervention équipé d'un panneau AK 5 doté de trois feux R2 de balisage et d'alerte synchronisés.



AK5
(Travaux)

Les cimetières, c'est zéro phyto !

Un arrêté du 15 janvier 2021 étend les dispositions de la loi Labbé aux cimetières et à la plupart des terrains de sport. Cette interdiction s'appliquera dès le 1^{er} juillet 2022 (pour les cimetières).

Que dit la loi Labbé ?

La loi dite "LABBÉ" du 6 février 2014 encadre l'utilisation des produits phytosanitaires sur l'ensemble du territoire national et, depuis le 1^{er} janvier 2017 interdit aux collectivités l'usage des pesticides chimiques de synthèse pour l'entretien des espaces verts et de la voirie. L'interdiction vise également les promenades et les forêts ouvertes au public.

Que dit l'arrêté du 15 janvier 2021 ?

L'arrêté du 15 janvier 2021 élargit l'interdiction de produits phytosanitaires à partir du 1^{er} juillet 2022 dans tous les lieux fréquentés par le public ou à usage collectif comme les cimetières, stades et autres lieux de vie.

Dès cette date, il ne sera donc plus possible d'utiliser des pesticides dans les cimetières. Seuls les produits de biocontrôle, ceux à faible risque et ceux autorisés en agriculture biologique resteront autorisés sous conditions. Attention, si votre cimetière est assimilable à un parc, des restrictions s'ajoutent. De plus, des zones de non-traitement (ZNT) sont à respecter près des points d'eau ainsi qu'à proximité des zones habitées.

Qu'est-ce qu'un cimetière zéro-phyto ?

Le terme zéro-phyto signifie tout simplement l'utilisation de zéro produit phytosanitaire. Un cimetière zéro-phyto est donc un cimetière écologique qui est entretenu sans aucun produit phytosanitaire dangereux pour l'environnement, et grâce à des solutions alternatives. Il est évident que ces mesures impliquent une évolution des pratiques et nécessitent de réaliser un diagnostic préalable, de faire le point sur les moyens humains, techniques et financiers nécessaires afin de définir sa nouvelle méthodologie et d'accepter que tout ne soit pas « parfait ».

Quelque que soit la solution retenue (enherber, planter, fleurir, ...) et en plus de la communication auprès des usagers, il est important d'impliquer les agents et de les accompagner dans ce changement : moyens matériels à mettre à leur disposition, temps adapté aux nouvelles interventions, formations, ...

Obligations et sanctions possibles

L'usage professionnel d'un produit phytopharmaceutique (qu'il soit de biocontrôle, utilisable en agriculture biologique ou à faible risque) ne peut être fait que par une personne détenant un certificat individuel de formation adapté à la fonction.

Le non-respect de l'interdiction d'utilisation des produits phytosanitaires est une infraction pénale, pouvant être punie par 6 mois d'emprisonnement et 150 000 € d'amende.



CONDUITE D'ENGINS EN SECURITE le CACES s'est doté d'un nouveau référentiel

Depuis le 1er janvier 2020, de nouvelles recommandations CACES (certificat d'aptitude à la conduite en sécurité) sont applicables concernant les modalités de réalisation des tests d'aptitude à la conduite d'engins de chantier, de levage ou de manutention.

◆ Chaque organisme testeur certifié (OTC), chargé de délivrer le CACES aux futurs conducteurs, doit désormais disposer d'au moins un centre de déroulement de tests (CDT) où les épreuves théoriques et pratiques pourront être organisées. Les caractéristiques techniques minimales des équipements qui peuvent être utilisés pour les épreuves pratiques ont été clairement définies, en prenant en compte l'évolution des matériels.

❖ Le contenu des épreuves théoriques s'appuie sur une base de questions élaborées par l'INRS.

La liste des OTC qui peuvent délivrer des CACES est disponible dans une base de données, mise à jour en permanence et consultable par numéro de département / par famille / par catégorie, sur le site de l'INRS.

De nouvelles familles de CACES

Six recommandations CACES rénovées :

- **R.482 – Caces Engins de chantier** (remplace la R.372 modifiée)
- **R.483 - Caces Grues mobiles** (remplace la R.383 modifiée)
- **R.486 – Caces Plate-formes élévatrices mobiles de personnel** (remplace la R.386)
- **R.487 – Caces Grues à tour** (remplace la R.377 modifiée)
- **R.489 – Caces Chariots de manutention automoteurs à conducteur porté** (remplace la R.389), qui représente plus de 55 % des CACES délivrés chaque année
- **R.490 – Caces Grues de chargement** (remplace la R.390)

Deux recommandations ont été créées :

- **R.484 – Caces Ponts roulants et portiques**
- **R.485 – Caces Chariots de manutention automoteurs gerbeurs à conducteur accompagnant**

Une formation sécurité incendie réussie !



Le 29/09/2021, les agents du Centre de Gestion du Cantal ont participé à une formation sécurité incendie d'une demi-journée organisée par le CNFPT, dans le cadre des obligations statutaires de formation définies par le décret n°2008-512 du 29/05/2008.



Ils ont appris ou revu pour certains, que faire en cas de fumée suspecte ou de feu : déclencher l'alarme, alerter les pompiers, intervenir avec les extincteurs et évacuer toutes les personnes.



Des exercices d'évacuation des locaux ont été réalisés à tour de rôle pour que chacun sache ce qu'il devait faire pour aller jusqu'au point de rassemblement.

Les rôles de guide-file et de serre-file ont été clairement expliqués et testés.



Ils ont appris à manipuler un extincteur et à reconnaître les différents agents d'extinction.

Tous les agents ont apprécié cette formation très concrète et ont participé avec beaucoup d'entrain et de sens des responsabilités aux exercices proposés.



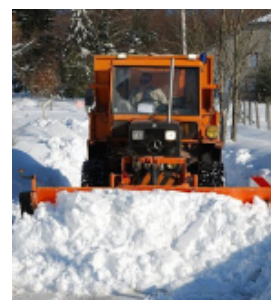
Qu'est-ce que la Réception à Titre Isolé ?

L'Engin de Service Hivernal (ESH) est immatriculé en configuration normale (sans les outils cités dans l'arrêté du 18/11/1996 modifié).

Il est également nécessaire de faire contrôler l'engin par le Service des Mines après en avoir fait la demande auprès de la préfecture. Ce contrôle, nommé **Réception à Titre Isolé**, a pour but de vérifier la conformité aux règles de sécurité des véhicules et des personnes dès lors que leurs dimensions et poids dépassent la normale (art. R312-4 et suivants du Code de la Route).

Les engins devront se présenter au service des mines dans leur configuration maximale afin d'être autorisés à circuler avec l'ensemble de leurs outils.

A la suite de cette réception, la carte grise du véhicule aura une double mention, indiquant son classement en tant qu'ESH. C'est ce classement, qui permet de bénéficier des dérogations aux règles du code de la route.



CNFPT : Formations Santé et Sécurité au Travail

Formations à Aurillac

Code stage	Libellé du stage	Dates en présentiel	Dates en distanciel
SXK4Y293	Les conduites à tenir en cas d'urgence médicale avec les enfants de 3 mois à 6 ans	11 et 12 janvier 2022	
SX6009J0	Le sauveteur ou la sauveteuse secouriste du travail	7 et 8 mars 2022	
OL4FK9JC	L'habilitation électrique BS BE manœuvre (personnels non-électriciens) : formation initiale	28 et 29 mars 2022	
D1428080	Conduite sur chaussées glissantes - véhicules légers	5 et 6 mai 2022	
SX602CFE	Le maintien et l'actualisation des compétences des sauveteurs et sauveteuses secouristes du travail	30 mai 2022	
SX805036	Les conditions de réussite d'une démarche en prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP)	13 juin 2022	du 30 mai au 15 juillet 2022
OL4FL948	L'habilitation électrique BS BE manœuvre (personnels non-électriciens) : recyclage	12 et 13 septembre 2022	
SX811643	La formation continue obligatoire des assistants de prévention	6 et 7 octobre 2022	du 22 septembre au 6 novembre 2022

Formations en union sur le Cantal

Lieu du stage	Libellé du stage	Dates
Mauriac	Le sauveteur (se) secouriste au travail (SST)	24 et 25 janvier 2022 4 et 5 avril 2022
Saignes	Mise à jour des compétences SST	7 février 2022
Omps	Prévention et secours civique niveau 1 (PSC1)	Date à caler en avril 2022



Centre national de la fonction publique territoriale
Village d'entreprises - 14 av du Garric -
Tél. : 04 71 63.89.49
martine.tilly@cnfpt.fr - www.cnfpt.fr

Contact



Contact : Béatrice VIGNERESSE
04.71.63.87.68 – beatrice.vignerresse@cdg15.fr