

N°	Unité de travail	Situation de risque	Précisez les sites	Nombre total agents concernés	Niveau de maîtrise	Risque net 2020	Risque net 2019	Commentaire sur la criticité	ACTIONS	Mesures organisationnelles pour les risques physiques / RPS
<b>CSSCTL Angers DGCO00</b>										
<b>RISQUES PSYSIQUES</b>										
4418		A3.Travail sur écran	ANGERS-24RLG		0,2	3,6	4,8	<p><b>COMMENTAIRES 2019 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Difficultés parfois pour obtenir des écrans de taille supérieure et/ou de doubles écrans.</li> <li>Certains agents ne disposent pas d'une ergonomie adaptée vis-à-vis du positionnement des moniteurs sur leur poste de travail. (Positionnement du bureau, de l'écran, la posture de l'agent, l'intensité lumineuse nécessaire). Cependant, le service de la logistique accompagné du cabinet médical réalisent des études de postes de travail afin de redimensionner si besoin les mobiliers dans les pièces concernées.</li> <li>Certains agents rencontrent des difficultés pour positionner correctement les moniteurs et ce au regard des bras articulés voire de la présence des cloisonnettes. Cependant, le service de la logistique repositionne les supports afin d'obtenir des conditions de travail optimales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Approche ergonomique prise en compte par le service de la logistique avant chaque réaménagement.</li> <li>Communication par les managers pour inciter les agents à alterner leurs activités afin d'éviter une fatigue visuelle.</li> <li>Un délai moyen de prise en compte des demandes par le correspondant informatique de la direction inférieur à la demi-journée.</li> <li>En lien avec le correspondant informatique de la direction, mise en place sous forme de test pour une durée de six mois à compter du 1er février 2021 d'une assistance informatique spécifique aux métiers de la communication - une évaluation du dispositif sera faite à l'issue pour une pérennisation éventuelle.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un guide de travail sur écran est publié sur Next : <a href="https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr1_60075/guide-travail-ecran">https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr1_60075/guide-travail-ecran</a>.</li> <li>Possibilité de faire appel à l'ergonome de l'EP, ou prendre contact avec le cabinet médical de la DRS A/P Angers pour réaliser des études de poste (configuration des espaces de travail, positionnement à son poste de travail...), ainsi que sur l'organisation du travail. Passage d'un Visio-test, voire orientation par le médecin de prévention vers un spécialiste.</li> <li>Déploiement progressif des applications dans l'Espace de Travail Gestionnaire (ETG). Cette application permet de fédérer les différentes applications, d'en proposer une synthèse client et de faciliter la navigation inter application.</li> <li>L'équipe SDSI62 présente l'environnement du poste de travail sur demande.</li> <li>Skype/teams : L'utilisation de casque adapté permet de réduire les nuisances. Des espaces dédiés sont prévus à Quatuor (réservation possible via CALI).</li> <li>Respect de la charte d'aménagement de locaux.</li> <li>Sensibilisation des membres du CSSCTL lors des visites de locaux.</li> <li>Une fiche d'information et de conseils sur prévention des TMS et travail sur écran a été réalisée, mise en ligne sur l'Intranet et envoyée par messagerie individuelle.</li> <li>Le service de la logistique dépose cette fiche de prévention des TMS sur les bureaux nouvellement déménagés.</li> <li>Possibilité de mesurer l'intensité de la lumière dans les locaux.</li> <li>Une information liée aux risques sur l'exposition à la lumière bleue a été présentée aux membres du CHSCT du 21 03 2018 par le médecin de prévention.</li> </ul>
4854		A3.Travail sur écran			0,5	4		<p><b>COMMENTAIRES 2020 :</b></p> <p>Au-delà de la crise sanitaire, le travail à distance va continuer à se développer. Les principales situations auxquelles les personnels peuvent être exposés sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Certains agents manquent de matériels (écrans, souris, siège, casques).</li> <li>Difficultés d'aménagement du poste de travail au domicile :</li> <li>&gt; Travail dans une posture statique ou dans une position inadéquate sur poste informatique.</li> <li>&gt; Installation du poste de travail non conforme aux règles d'ergonomie, positionnement de l'écran sous le niveau des yeux par exemple,</li> <li>&gt; Présence de reflets sur les écrans de travail.</li> <li>&gt; Problème de connexion.</li> </ul>	<p>Nécessité pour la hiérarchie d'intégrer la réflexion du travail à distance.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un guide de travail sur écran est publié sur Next : <a href="https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr1_60075/guide-travail-ecran">https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr1_60075/guide-travail-ecran</a>.</li> <li>Bons conseils sur les postures à suivre sur le poste de travail dans la fiche service « Ergonomie » : <a href="https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pi1_2405381/ergonomie">https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pi1_2405381/ergonomie</a></li> <li>Possibilité de faire appel à l'infirmière ergonome pour conseils.</li> <li>Communication par les managers pour inciter leurs collaborateurs à alterner leurs activités afin d'éviter une fatigue visuelle.</li> <li>Remboursement d'une partie des frais engagés pour l'achat de matériels de bureau.</li> <li>En cas de problème technique possibilité de contacter l'assistance informatique (01 58 50 81 81).</li> <li>Une formation sur la prévention des TMS « gestes et postures » : module annulé en 2020 car il faut le tenir en présentiel ; il est prévu une session en septembre 2021 .</li> </ul>
4419	02 - Assistance - secrétariat-CSSCTL Angers-DGCO00 03 - Management-CSSCTL Angers-DGCO00 01 - Gestion technique et administrative-CSSCTL Angers-DGCO00	B1.Déplacement et travail de plain-pied		9	0,2	3,2	3,2			<ul style="list-style-type: none"> <li>Existence d'un applicatif de messagerie CALI afin d'envoyer une alerte au service de la logistique.</li> <li>Un message a été envoyé à tous les agents afin de les sensibiliser sur l'encombrement des espaces.</li> <li>Balisage des zones humides et des travaux.</li> <li>Mise en place de tapis spécifiques dans les halls.</li> <li>Rondes des agents de surveillance sur les sites de la rue Louis Gain et de Quatuor pour s'assurer que les circulations ne soient encombrées.</li> <li>Communication par messagerie vers les agents en cas de travaux.</li> <li>Mise en place dans certains escaliers de bandes antidérapantes sur les nez de marches.</li> <li>Renforcement des éclairages.</li> <li>Signalisation en place dans les escaliers à l'égard des travailleurs handicapés.</li> <li>Présence d'une équipe de nettoyage (prestataire externe) sur tous les sites.</li> <li>Présence d'un agent de propreté les jours ouvrés de 5h00 à 19h30 rue Louis Gain avec possibilité de se déplacer sur le site de St Serge en cas de besoin.</li> <li>Présence d'un agent de propreté les jours ouvrés de 9h00 à 19h45 sur le site de Quatuor.</li> <li>Contrôle mensuel contractuel réalisé avec le cadre du prestataire.</li> </ul>
4420		B2.Déplacement et travail en hauteur			0,2	1,6	1,6			<p>Les marchepieds de type « pied d'éléphant » ont été enlevés en 2018/2019 et remplacés si besoin par un matériel adapté.</p>
4421		C1.Circulation interne de véhicules et de personnes	ANGERS-24RLG		0,2	3,2	3,2			<p>Signalisation au sol pour le cheminement des piétons. Vitesse limitée des véhicules. Des protocoles de sécurité sont réalisés avec les prestataires (chargement/déchargement des véhicules). Les bâtiments de la DRS sites d'Angers et de Cholet, sont pourvus de parkings internes. Balisage et communication en cas de travaux.</p>
4422		C2.Déplacements routiers			0,2	3,6	3,6	<p>Sont notamment concernés par ce risque les conducteurs occasionnels et les utilisateurs de véhicules deux roues dans le cadre des missions professionnelles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Un appel d'offre est en cours au niveau de l'EP sur l'ouverture d'un marché sur la prévention des risques routiers. Cette prestation s'adressera aux conducteurs titulaires et occasionnels (67 conducteurs occasionnels ont été recensés en 2020 sur Angers et Cholet).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Une charte de fonctionnement Intersites en place sur NEXT.</li> <li>Une charte automobile de la CDC a été réalisée et envoyée le 18 décembre 2019 aux Chefs de Service pour diffusion vers tous les agents.</li> <li>Mise en place de carnet de suivi dans les véhicules (heure de départ/retour - lieu de destination). Le service de la logistique veille au bon suivi de ces carnets.</li> <li>Formations spécifiques dispensées aux conducteurs en titre. Ces derniers sensibilisent les conducteurs occasionnels sur l'utilisation des véhicules lors de la prise des clefs.</li> <li>Les véhicules sont équipés de systèmes de passages télépéages, ils sont contrôlés régulièrement par des professionnels, ils sont équipés de pneus adaptés en période hivernale.</li> <li>Sensibilisation régulière sur les risques routiers par la hiérarchie à chaque conducteur où il est, entre autres, demandé de bien préparer les déplacements (choix des itinéraires, informations météo, préconisation de l'usage de l'autoroute).</li> <li>Une formation en E-learning sur la conduite automobile a été dispensée en 2018 aux conducteurs occasionnels.</li> <li>Présence de 8 vélos à assistance électrique répartis sur les sites d'Angers. Présence de casques, de gilets haute visibilité. Entretien des cycles réalisé par un prestataire externe.</li> <li>Dans le contexte COVID, mise en place d'un protocole spécifique au regard de l'utilisation des voitures.</li> </ul>

N°	Unité de travail	Situation de risque	Précisez les sites	Nombre total agents concernés	Niveau de maîtrise	Risque net 2020	Risque net 2019	Commentaire sur la criticité	ACTIONS	Mesures organisationnelles pour les risques physiques / RPS	
4432	01 - Gestion technique et administrative-CSSCTL Angers-DGCO00 02 - Assistance - secrétariat-CSSCTL Angers-DGCO00 03 - Management-CSSCTL Angers-DGCO00	C3.Autres transports	ANGERS-24RLG	9	0,2	3,6	3,6	Utilisation des transports en commun : bus, Tram, train, métro, avion pour les déplacements entre sites.	> La DRS s'associe à la démarche pour un parcours e-learning et webinar relatif au trajet domicile travail et déplacements professionnels ponctuels. L'objectif de ce dispositif est de sensibiliser les collaborateurs aux risques sur les trajets domicile travail que cela soit avec leur véhicule personnel ou au travers de mobilité douce.	Charte de fonctionnement Intersites en place sur NEXT. Une sensibilisation régulière est faite aux agents sur l'organisation des déplacements. Les déplacements professionnels sont optimisés afin de réduire leurs nombres et leurs durées.	
4423		D1.Ambiance sonore			0,5	4	4	COMMENTAIRES 2019 : . Plainte de certains agents du manque d'isolation phonique entre certaines pièces ou d'accès aux locaux trop proches de postes de travail. . Plainte également de certains agents travaillant dans des open space (ambiance bruyante).	La problématique de l'ambiance phonique devait être prise en charge dans le cadre du projet Espace24. L'abandon de ce dernier contraint à voir perdurer ces perturbations jusqu'à l'ouverture du nouveau site. Ce thème sera bien entendu l'un des sujets d'attention pour la nouvelle construction. Concernant les opens spaces le traitement se fait selon le cas d'espèce. Le nouvel aménagement du RDC qui a permis de créer un espace dédié pour l'unité immobilière et services de proximité a permis de réduire les perturbations. > Sera pris en compte dans le projet bâtimentaire.	. Intervention possible du cabinet médical sur des actions d'ergonomie correctives du poste de travail bureautique ou de l'ergonomie de l'EP. . Approche ergonomique prise en compte par le service de la logistique avant chaque réaménagement. . Respect de la charte d'aménagement de locaux. . Sensibilisation des membres du CSSCT lors des visites de locaux.	
4424		D2.Ambiance thermique			0,5	6	6	COMMENTAIRES 2019 : . Nuisances thermiques due au manque d'isolation dans les bâtiments de la rue Louis Gain.	Cette thématique devait être prise en charge dans le cadre du projet Espace24. L'abandon de ce dernier nous contraint à voir subsister les nuisances jusqu'à la livraison du nouveau bâtiment. Une attention toute particulière sera portée sur ce thème lors du projet de construction. > Sera pris en compte dans le projet bâtimentaire. Une étude sera menée dans l'attente pour évaluer ce qui peut être amélioré dans la situation existante.	Utilisation de l'outil informatique CALI pour demandes d'interventions lors de dysfonctionnements. Affichette mode d'emploi des thermostats en place dans chaque pièce. Contrat de maintenance en place et contrôles périodiques des installations thermiques. Des actions de communication sont réalisées vers les personnels concernés en cas de panne et information aux membres du CSSCT.	
4425		D3.Ambiance lumineuse			0,2	4,8	4,8	COMMENTAIRES 2019 : Postes de travail parfois mal positionnés dans les locaux (éblouissement, reflet, ombre). De ce fait, les agents doivent baisser les stores et travailler avec la lumière artificielle. ACTIONS : Prendre en compte ce sujet dans le cadre du projet bâtimentaire.	> Sera pris en compte dans le projet bâtimentaire. > Une étude a été réalisée afin d'intégrer le cabinet médical dans les projets d'aménagement et d'implantation d'équipe : Pour les projets d'aménagements, déménagements dans les bâtiments actuels Angers/Cholet, le cabinet médical sera informé en amont et intégré en tant que de besoin aux réflexions menées par le service de la logistique dans toutes les phases du projet et ce, dans une logique de prévention primaire des risques professionnels (risques TMS, RPS, nuisances sonores, éclairage...).	. Utilisation de stores intérieurs/extérieurs. . Déclinaison de la charte d'aménagement lors d'aménagement de locaux. . Mesures niveaux d'éclairement. . Equipement des pièces par des lampadaires offrant un éclairage indirect avec variateur de lumière. . Intervention possible de l'infirmière locale sur des actions d'ergonomie correctives du poste de travail bureautique ou de l'ergonomie de l'EP. . Une information liée aux risques sur l'exposition à la lumière bleue a été présentée aux membres du CHSCT du 21.03.2018 par le médecin de prévention.	
4426		D4.Travailleur isolé			0,2	1,2	6	COMMENTAIRES 2019 : Présence tardive observée en 2019 de certains agents dans les bâtiments. La présence d'agents dans les locaux de façon tardive n'est pas autorisée.	Une note de service signée de la cheffe de site et destinée à l'ensemble des collaborateurs de l'EP présents sur le site d'Angers sera diffusée à l'occasion du retour aux horaires classiques 7h-20h. Une note a été produite le 23 juillet 2020 et envoyée aux différents services présents dans le périmètre du CSSCTLA, le 24 juillet 2020.	Une note d'information sécurité spécifique à chaque site est remise aux personnels qui travaillent lors des weekends. Locaux rue Louis Gain : Rondes réalisées par un agent de surveillance dans les bâtiments en période non ouvrée. Quatuor : Locaux rue Louis Gain : Rondes réalisées par un agent de surveillance dans les bâtiments le soir en jours ouvrés.	
4428		D6.Intervention d'entreprises extérieures			0,2	3,2	3,2				Information au préalable des travaux vers tous les agents. . Balisage des zones de travaux. . Plans de prévention. Au regard de la crise sanitaire, les plans de prévention ont été revus afin d'insérer une partie liée à la prévention COVID.
4429		E1.Incendie - explosion - panique			0,2	3,2	8	COMMENTAIRES 2019 : Ce risque concernait le système de sécurité incendie du 22/24 rue Louis Gain qui était devenu en partie obsolète et n'était plus en conformité. COMMENTAIRES 2020 : Mettre à jour les plans d'évacuation à chaque étage dans tous les bâtiments.	> Le remplacement de la partie indispensable au bon fonctionnement du CMSI a été réalisé en septembre 2020. > L'actualisation des plans d'évacuation est en cours.	Formation annuelle des agents sur la manipulation des extincteurs (tous les nouveaux arrivants sont obligatoirement formés). Au regard du contexte COVID, les formations extincteurs n'ont pas été réalisées en 2020. Respect des règles de stockage des produits dangereux (présence de bacs de rétention) Respect des règles de résistance au feu pour les locaux à risques. Présence : d'extincteurs de robinets d'incendie armés, de colonnes sèches, de système de détection incendie et d'évacuation des personnels, d'extinction automatique à gaz pour les locaux informatiques, de clapets coupe-feu, de portes coupe-feu, de détecteur de gaz et de coupure automatique du gaz (chaufferie). Réalisation en tant que de besoins de permis de feu avec les prestataires. Rondes de surveillance. Contrats de maintenance pour les matériels et systèmes anti incendie. Respect des exercices réglementaires annuels d'évacuation des personnels. Respect de la réglementation en vigueur par rapport au positionnement des extincteurs (mise en place par installateur agréé).	
4430		E3.Ascenseurs - escalators - EPMP - portes et portails automatiques			0,2	4,8	4,8				Des contrats de maintenance sont en place pour tous les types d'appareils. Les cabines ascenseurs sont reliées vocalement en cas de panne à un centre de télésurveillance. Les contrôles des appareils sont réalisés réglementairement par un bureau de contrôle. L'ascenseur du 19 rue Louis Gain est géré par le syndic. Cet ascenseur est utilisé par l'ensemble des occupants de l'immeuble d'habitations.
4431		F4.Agents biologiques et hygiène			0,2	4,8	3,2	Cette fiche concerne l'hygiène dans les locaux. . Courant 2020, certaines prestations de nettoyage se sont dégradées.	La gestion du personnel a été revue par le prestataire.	. Présence d'une équipe de nettoyage (prestataire externe) sur tous les sites. . Présence d'un agent de propreté les jours ouvrés de 5h00 à 19h30 rue Louis Gain avec possibilité de se déplacer sur le site de St Serge en cas de besoin. . Présence d'un agent de propreté les jours ouvrés de 9h00 à 19h45 sur le site de Quatuor. . Contrôle mensuel contractuel réalisé avec le cadre du prestataire. . Contrat de maintenance pour les fontaines à eau. . Existence d'un applicatif de messagerie CALI afin d'envoyer une demande au service de la logistique.	
4855	G3. Electricité	0,5	4	2	COMMENTAIRES 2020 : Il a été remarqué, entre autres lors des visites CSSCT, l'enchevêtrement de différents fils sous certains postes de travail, ce qui peut générer un risque électrique.	Le débranchement des ordinateurs fixes et des Terminaux Léger par les utilisateurs dans le cadre de l'installation des ordinateurs portables a pu engendrer ponctuellement de mauvais repositionnements du câblage malgré l'existence de goulottes sous les bureaux. Une opération de changement de l'ensemble des écrans sur le 1er trimestre 2021 va de nouveau engendrer des évolutions dans le câblage. Enfin, la suppression progressive des téléphones fixes nécessitera un débranchement. Trois actions sont en cours : . En cas de risque identifié, il appartient à l'utilisateur d'en informer sa hiérarchie afin qu'un technicien intervienne, . Les fixations actuelles seront ponctuellement remplacées par des fixations par scratch, . Une opération complète de contrôle sera effectuée sur l'ensemble du bâtiment pour reprendre la fixation du câblage autant que nécessaire, lorsque les opérations décrites supra seront réalisées.	Fiche existante dans Next sur : "Comment débrancher une prise électrique en toute sécurité ?" <a href="https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr1_2306174/comment-debrancher-une-prise-electrique-en-toute-securite">https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr1_2306174/comment-debrancher-une-prise-electrique-en-toute-securite</a>				

N°	Unité de travail	Situation de risque	Précisez les sites	Nombre total agents concernés	Niveau de maîtrise	Risque net 2020	Risque net 2019	Commentaire sur la criticité	ACTIONS	Mesures organisationnelles pour les risques physiques / RPS
<b>RISQUES PSYCHOSOCIAUX</b>										
4856	01 - Gestion technique et administrative-CSSCTL Angers-DGCO00 02 - Assistance - secrétariat-CSSCTL Angers-DGCO00 03 - Management-CSSCTL Angers-DGCO00			9	0,2	4,8		<p><b>COMMENTAIRES 2020 :</b></p> <p>Au regard de la crise sanitaire, le travail en TOD contraint peut présenter pour certains agents les impacts suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Difficulté à se projeter.</li> <li>. Charge de travail ressentie comme mal évaluée par la hiérarchie.</li> <li>. Décompensation psychique pouvant générer des arrêts de travail.</li> <li>. Difficulté de concilier vie professionnelle et vie personnelle.</li> <li>. Les agents sont parfois contactés en dehors des horaires de travail pour des raisons professionnelles.</li> <li>. Dépassent régulier du temps de travail journalier.</li> <li>. Sentiment de travailler plus qu'au bureau, culpabilité de faire des pauses et de se déconnecter.</li> </ul>	<p><b>Nécessité pour la hiérarchie d'intégrer la réflexion du travail à distance.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Organisation du travail mise en place par les chefs de service pour tenir compte de la crise sanitaire (note de service EP et locale).</li> <li>. La hiérarchie a mis en place des temps d'échanges réguliers avec leurs collaborateurs, ainsi que des réunions « QVT Télétravail ».</li> <li>. Mise en place de temps d'échanges informels dans les équipes : WhatsApp, Teams café.</li> <li>. Prise en charge des personnes en difficultés.</li> <li>. Attention renforcée des managers sur le droit à la déconnexion.</li> <li>. Formation en place pour manager à distance.</li> <li>. Dispositifs spécifiques d'accompagnement individuel des managers proposés par la DRH, y compris le dispositif de coaching interne « coup de pouce ».</li> <li>. Possibilité de faire appel :             <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; à la médecine de prévention</li> <li>&gt; à la psychologue du travail,, à la plateforme Proconsult</li> <li>&gt; aux assistants sociaux</li> <li>&gt; aux RH de proximité</li> <li>&gt; à la référente COVID (ISST)</li> <li>&gt; aux Assistants de Prévention (AP)</li> </ul> </li> <li>. Mise en place de formations teams, assistance équipiers Teams, fiches pratiques sous NEXT pour l'utilisation des nouveaux outils.</li> <li>. Des dialogues collectifs, dans l'objectif que les agents s'inscrivent ou non dans un dispositif de télétravail, ont été organisés au sein de chaque entité fin 2020 début 2021. Les échanges ont permis une réflexion collective autour des règles du bien travailler ensemble (télétravail, usages digitaux, environnement de travail, rituels, règles du jeu, activités télé-robustes/ télé-fragiles). Ces dialogues ont été une opportunité pour recueillir l'état d'esprit des agents en TOD subi.</li> </ul>
4110	03 - Management-CSSCTL Angers-DGCO00	H1.RPS exigences du travail	ANGERS-24RLG	2	0,2	3,2	3,2	<p>Concerner les managers de la Direction de la Communication (DCOM).</p> <p><b>COMMENTAIRES 2019 :</b></p> <p>&gt; Adéquation entre les moyens matériels et les exigences de travail :</p> <p>- Vidéo et infographie :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Les matériels/équipements utilisés ne sont pas toujours aux meilleurs standards du marché pour effectuer les prestations demandées dans des conditions optimales. Cette situation a un impact négatif sur la charge et les ressources dans un contexte d'augmentation significative des demandes de prestations vidéo et infographies.</li> <li>- La qualité de l'assistance/dépannage sur ces matériels et/ou logiciels spécifiques (PAO, vidéo...) est très inégale ayant des impacts directs sur la productivité des équipes concernées. (plantage matériels/Logiciels...).</li> </ul> <p>&gt; Dispositif RH /recrutement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Un manque de fluidité dans le process de remplacement de personnel permanent avec un impact négatif sur les délais de recrutement au final.</li> </ul>	<p>&gt; Adéquation moyens matériel et exigence de travail :</p> <p>Ces difficultés rencontrées par les équipes vidéos, Créa (direction artistique et PAO) et réseaux sociaux ont été remontées. Sur chaque aspect, un chantier de travail a été ouvert en avril, en collaboration avec le RSSI, la DSI et ICDC. Il s'agira notamment d'évaluer la pertinence de mettre à niveau ou changer le matériel, de mettre en cohérence les outils et logiciels, de prendre en compte le parc spécifique des Mac utilisés par les filières communication et marketing notamment.</p> <p>L'ensemble des équipes concernées sera associé à la démarche.</p> <p>Par ailleurs, la transversalité entre les différentes équipes "techniques" de la DirCom est aussi un élément de réponse à cette problématique dans l'attente de la fin de ces chantiers.</p> <p>&gt; Suite au chantier conduit, une proposition de mise en réseau et du rattachement au réseau CDC du matériel Mac de la DirCom a été faite par la DSI et ICDC. Un volet de mise à niveau et de changement du matériel est inscrit dans ce projet. Celui-ci a été validé par les membres du CodirComen octobre et un accord a été transmis à la DSI/ICDC pour la mise en œuvre. Une mise en œuvre opérationnelle fin du premier trimestre 2021 est attendue.</p> <p>&gt; Dispositif RH/recrutements :</p> <p>La finalisation de l'organisation de la filière RH est encore en cours. Les difficultés rencontrées ont été remontées aux RH de proximité à l'occasion d'un point mensuel fait par la cheffe de service.</p> <p>A noter: pendant la phase de confinement une mobilité sur l'équipe d'Angers a pu être finalisée et la collaboratrice a pu prendre ses fonctions dans des conditions "quasi" normale (compte tenu du contexte).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Des outils de communication spécifiques ont également été mis en œuvre pour informer et accompagner l'ensemble des collaborateurs, quel que soit la situation dans laquelle ils se trouvaient : Gardons le fil, tam tam, Next, flashinfo, etc.</li> <li>. Démarches participatives en amont de grandes réorganisations (DRS).</li> <li>. Développement de la possibilité de travailler à distance avec fourniture des outils adaptés.</li> <li>. Tous projets d'organisation et projets informatiques font l'objet d'informations et d'échanges auprès des représentants du personnel dans les instances du dialogue social (service RH, service employeurs, service affiliés, DRC). Sont présentés les dispositifs de formations, d'accompagnement au changement et de communication.</li> <li>. Suivi du programme annuel de prévention EP des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, décliné en local.</li> <li>. Le programme annuel de prévention stipule que les managers doivent s'inscrire, sur une période de 3 ans, au moins à une formation de développement managérial intégrant le thème de la prévention des risques psychosociaux.</li> <li>. Des modules intégrant la thématique des RPS sont inclus dans des formations proposées aux encadrants dans Université CDC et dans le catalogue de formations vers tous les collaborateurs.</li> <li>. Une formation "Manager à distance " est proposée pour les responsables concernés par le management à distance.</li> <li>. Les nouveaux arrivants de la DRS AP sont sensibilisés dès leur arrivée sur la santé, sécurité et conditions de travail <a href="https://next.caissesdesdepots.fr/jplatform/jcms/pr1_822292/guid-vous-accompagner-le-nouvel-arrivant-avant-son-arrivee">https://next.caissesdesdepots.fr/jplatform/jcms/pr1_822292/guid-vous-accompagner-le-nouvel-arrivant-avant-son-arrivee</a></li> <li>. Continuité des « Midis-retraites et solidarité » avec audioconférences en simultané sur les 4 sites de l'établissement Angers-Paris.</li> <li>. Une plaquette informant sur le rôle des acteurs de la prévention a été élaborée et adressée à chaque collaborateur, accessible via Next <a href="https://next.caissesdesdepots.fr/jplatform/jcms/pl1_356385/situation-de-danger-que-faire">https://next.caissesdesdepots.fr/jplatform/jcms/pl1_356385/situation-de-danger-que-faire</a></li> <li>. Création d'une communauté sur le projet bâtimentaire Angers Espaces bâtimentaires angevins</li> <li>. La cheffe de site organise régulièrement des comités de site permettant à chaque participant de partager sur l'actualité ayant un impact sur les activités du site (membres de Codir DRS AP – responsables de chaque direction).</li> <li>. Le réseau Alter Égales a proposé des thématiques prévention des RPS : optimiser sa gestion du temps, gérer son stress, cardio mental trouver son rythme.</li> <li>. L'Université CDC a proposé aux managers de l'EP des ateliers de développement personnel via Teams.</li> <li>. La communauté des managers a apporté de nombreux conseils pour l'accompagnement de leurs équipes dans le contexte Covid.</li> <li>. Plusieurs modules sur la prévention des Risques Psychosociaux, certains sont plutôt prévus pour les encadrants, et d'autres sont ouverts aux collaborateurs « gestion des émotions » et « l'intelligence émotionnelle ».</li> </ul>

N°	Unité de travail	Situation de risque	Précisez les sites	Nombre total agents concernés	Niveau de maîtrise	Risque net 2020	Risque net 2019	Commentaire sur la criticité	ACTIONS	Mesures organisationnelles pour les risques physiques / RPS
4109	01 - Gestion technique et administrative-CSSCTL Angers-DGCO00	H1.RPS exigences du travail	ANGERS-24RLG	4	0,2	4,8	19,2	<p>Concerne les agents de la Direction de la communication (DCOM).  <b>COMMENTAIRES 2019 :</b>                      . Les agents sont soumis à des contraintes de rythmes relativement élevées. Sont soumis à des circuits de validation multiples.                      . Parfois les commandes sont mal définies et évolutives dans leur contenu par rapport aux demandes de modifications du/des clients.                      . Manquent de ressources pour que chaque personne puisse se consacrer totalement à son activité principale.                      . Les agents sont fréquemment interrompus au cours de leur travail par des tâches ou demandes non prévues ou d'autres sollicitations. La gestion de l'urgence à un impact sur le travail au quotidien et tend à devenir la norme.                      . Certaines missions ne figurent pas dans les fiches de poste.</p> <p>. Les normes de sécurité informatiques sont devenues trop contraignantes pour l'exercice d'une activité fluide. L'équipe ne dispose pas d'une bonne visibilité et prévisibilité sur les modalités claires de remplacement ou de non-remplacement des personnels qui partent à la retraite</p> <p>. L'évaluation de la charge de travail n'est pas régulièrement évaluée par l'encadrement avec certains agents. . Les remarques collectives concernant la charge de travail, les interruptions dans les tâches ou les contraintes de rythme ne sont pas analysées.                      . Les réunions de service sont souvent chronophages et rentrent parfois trop dans le détail des projets.</p> <p>En comparaison de l'année précédente il y a eu des améliorations, entre autres sur la possibilité du travail à distance. IL est difficile de comparer des commentaires qui étaient sur place alors que depuis 2020 le contexte COVID a modifié les process de travail. Dans l'organisation de travail sur site manque de visibilité du départ en retraite d'un agent. Les réponses en bleus ne semblent pas être des réponses aux problèmes posés et en orange qui ne reflète pas la réalité des choses.</p>	<p><u>Remplacement des collaborateurs :</u>                      Le remplacement du départ à la retraite de la vidéaste a été confirmé aux équipes . Une réflexion est en cours sur le profil et la localisation en lien avec les besoins de la Dircom. Une information RH est prévue lors d'une prochaine réunion plénière du Département Retraite et Solidarité.(mars)</p> <p><u>Fiches de postes :</u>                      . La fiche de poste de l'assistante est en cours de redéfinition, son contenu évoluant du fait du départ de l'assistante de Bordeaux non remplacée. Un travail collectif est en cours associant les 2 assistantes et les responsables concernés.                      . La mise à jour des fonctions exercées est faite chaque année si besoin lors de l'EPA.                      . Un point sur la campagne EPA 2021 a été fait par les RH au ToutDircom du 07/01/2020</p> <p><u>Surcharge de travail et organisation :</u>                      . Les temps d'échanges et d'alerte : Il est régulièrement rappelé aux agents de se rapprocher de leur manager en cas de surcharge et de besoin de priorisation et d'arbitrage. Un suivi particulier a été mis en place pendant la 1ere période de confinement et renforcé pendant la 2me période sous la forme de points bilatéraux réguliers. La réunion de service hebdomadaire permet également de signaler un éventuel problème de surcharge d'activité.                      . La durée des réunions de service a été raccourcie à 1h au lieu de 1h30. Sous réserve de mise à jour du support par les collaborateurs en amont, la réunion doit permettre à chacun de partager les points essentiels.                      . Des bilatérales hebdomadaires sont organisées avec chaque collaborateur permettant de faire un point sur la charge d'activité, arbitrer les priorités et traiter les éventuelles difficultés du quotidien.                      . Des CaféTeams (durée 15-30 mn maximum) ont été mis en place 2 fois par semaine pour permettre de garder le contact avec l'ensemble des collaborateurs et évoquer tout type de sujet dont la régulation de l'activité si besoin.                      . Deux réunions ont été organisées en décembre 2020 dans le cadre du dialogue collectif relative à l'organisation du temps de travail et le déploiement du télétravail.                      . Les modalités de fonctionnement en mode projet et en transversalité : les chantiers /commandes font l'objet d'échanges en CodirCom et de décision permettant des appuis réguliers entre les équipes d'un même site ou d'équipes sur différents sites pour pallier à d'éventuelles difficultés.                      . La démarche de professionnalisation de la Dircom : le département Communication Retraites et Solidarité a engagé depuis novembre 2019 une démarche associant l'ensemble des collaborateurs sur des sujets d'organisation du travail et de son optimisation (mode projet, fonctionnement en filières), du contenu de l'activité ( offre de services, politique et veille éditoriale, évaluation des supports de communication). Chaque collaborateur fait partie d'un ou plusieurs chantiers dans lequel il est amené à s'investir et à être force de proposition. Des restitutions intermédiaires sont réalisées à intervalles réguliers et des actions concrètes proposées par les collaborateurs sont mises en œuvres après leur validation.                      . Une réunion sur le bilan de la filiarisation de la Communication a eu lieu le 13/01/2021 pour le service communication Angers. Une démarche identique est réalisée pour les sites de Paris et Bordeaux. Les résultats de ces réunions seront partagés avec le directeur de la Communication de la DRS ainsi que la directrice de la Communication et son adjoint. Des échanges seront organisés via teams pour répondre aux interrogations et en fonction de l'évolution du contexte sanitaire, une réunion de "clôture de la démarche" sera organisée en présentielle.                      . Actuellement, les collaborateurs sont en TOD et peuvent s'ils le souhaitent et après avis de la hiérarchie venir sur site 1 journée par semaine. 2 collaborateurs (vidéaste/graphiste) sont sur site en permanence, leur poste de travail ne permettant pas un travail nomade de qualité. La responsable et son adjointe alternent TOD et présence sur site pour en assurer l'encadrement.</p> <p><u>Sur la redescende d'information :</u>                      . Depuis septembre 2020 , la participation des responsables communication au codir élargi DCOM devrait favoriser la redescende des infos.                      . L'amélioration de la qualité des ToutDircom désormais en Teams (réunion de l'ensemble des collaborateurs de la DCOM)</p> <p><u>Sur les inquiétudes concernant l'avenir :</u>                      Plusieurs actions et projets sont de nature à rassurer les collaborateurs:                      . Le déploiement du projet Evolution20.21 et les perspectives de développement associées ainsi que les extensions de périmètres. La direction de la communication Retraite et solidarité est pleinement associée à ce projet mobilisant l'ensemble des collaborateurs.                      . La responsable de service communique régulièrement sur ces points en réunions de service ainsi que le directeur de la communication lors de points dédiés (présentation de projet Evolution20.21 le 15/12 en plénière Dircom ).                      . La participation au Webinaire Evolution20.21 du 18/01 et la présentation du plan de communication associé                      . L'organisation d'un tchat de Michel Yahiel prévu le 02/02 sur Evolution 20.21 à destination de l'ensemble des collaborateurs.</p>	<p>. Des outils de communication spécifiques ont également été mis en œuvre pour informer et accompagner l'ensemble des collaborateurs, quel que soit la situation dans laquelle ils se trouvaient : Gardons le fil, tam tam, Next, flashinfo, etc.                      . Démarches participatives en amont de grandes réorganisations (DRS).                      . Développement de la possibilité de travailler à distance avec fourniture des outils adaptés.                      . Tous projets d'organisation et projets informatiques font l'objet d'informations et d'échanges auprès des représentants du personnel dans les instances du dialogue social (service RH, service employeurs, service affiliés, DRC). Sont présentés les dispositifs de formations, d'accompagnement au changement et de communication.                      . Suivi du programme annuel de prévention EP des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, décliné en local.                      . Le programme annuel de prévention stipule que les managers doivent s'inscrire, sur une période de 3 ans, au moins à une formation de développement managérial intégrant le thème de la prévention des risques psychosociaux.                      . Des modules intégrant la thématique des RPS sont inclus dans des formations proposées aux encadrants dans Université CDC et dans le catalogue de formations vers tous les collaborateurs.                      . Une formation "Manager à distance " est proposée pour les responsables concernés par le management à distance.                      . Les nouveaux arrivants de la DRS AP sont sensibilisés dès leur arrivée sur la santé, sécurité et conditions de travail <a href="https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr1_822292/guid-vous-accompagner-le-nouvel-arrivant-avant-son-arrivee">https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr1_822292/guid-vous-accompagner-le-nouvel-arrivant-avant-son-arrivee</a>                      . Continuité des « Midis-retraites et solidarité » avec audioconférences en simultané sur les 4 sites de l'établissement Angers-Paris.                      . Une plaquette informant sur le rôle des acteurs de la prévention a été élaborée et adressée à chaque collaborateur, accessible via Next <a href="https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pl1_356385/situation-de-danger-que-faire">https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pl1_356385/situation-de-danger-que-faire</a>                      . Création d'une communauté sur le projet bâtimentaire Angers Espaces bâtimentaires angevins                      . La cheffe de site organise régulièrement des comités de site permettant à chaque participant de partager sur l'actualité ayant un impact sur les activités du site (membres de Codir DRS AP – responsables de chaque direction).                      . Le réseau Alter Égales a proposé des thématiques prévention des RPS : optimiser sa gestion du temps, gérer son stress, cardio mental trouver son rythme.                      . L'Université CDC a proposé aux managers de l'EP des ateliers de développement personnel via Teams.                      . La communauté des managers a apporté de nombreux conseils pour l'accompagnement de leurs équipes dans le contexte Covid.                      . <b>Plusieurs modules sur la prévention des Risques Psychosociaux, certains sont plutôt prévus pour les encadrants, et d'autres sont ouverts aux collaborateurs « gestion des émotions » et « l'intelligence émotionnelle ».</b></p>

N°	Unité de travail	Situation de risque	Précisez les sites	Nombre total agents concernés	Niveau de maîtrise	Risque net 2020	Risque net 2019	Commentaire sur la criticité	ACTIONS	Mesures organisationnelles pour les risques physiques / RPS
4111	03 - Management-CSSCTL Angers-DGCO00	H2.RPS exigences émotionnelles	ANGERS-24RLG	2	0,2	0,8	0,8	Concerne les managers de la Direction de la Communication (DCOM).		<ul style="list-style-type: none"> <li>. Des outils de communication spécifiques ont également été mis en œuvre pour informer et accompagner l'ensemble des collaborateurs, quel que soit la situation dans laquelle ils se trouvaient : Gardons le fil, tam tam, Next, flashinfo, etc.</li> <li>. Démarches participatives en amont de grandes réorganisations (DRS).</li> <li>. Développement de la possibilité de travailler à distance avec fourniture des outils adaptés.</li> <li>. Tous projets d'organisation et projets informatiques font l'objet d'informations et d'échanges auprès des représentants du personnel dans les instances du dialogue social (service RH, service employeurs, service affiliés, DRC). Sont présentés les dispositifs de formations, d'accompagnement au changement et de communication.</li> <li>. Suivi du programme annuel de prévention EP des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, décliné en local.</li> <li>. Le programme annuel de prévention stipule que les managers doivent s'inscrire, sur une période de 3 ans, au moins à une formation de développement managérial intégrant le thème de la prévention des risques psychosociaux.</li> <li>. Des modules intégrant la thématique des RPS sont inclus dans des formations proposées aux encadrants dans Université CDC et dans le catalogue de formations vers tous les collaborateurs.</li> <li>. Une formation "Manager à distance" est proposée pour les responsables concernés par le management à distance.</li> <li>. Les nouveaux arrivants de la DRS AP sont sensibilisés dès leur arrivée sur la santé, sécurité et conditions de travail <a href="https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr1_822292/guid-vous-accompagner-le-nouvel-arrivant-avant-son-arrivee">https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr1_822292/guid-vous-accompagner-le-nouvel-arrivant-avant-son-arrivee</a></li> <li>. Continuité des « Midis-retraites et solidarité » avec audioconférences en simultané sur les 4 sites de l'établissement Angers-Paris.</li> <li>. Une plaquette informant sur le rôle des acteurs de la prévention a été élaborée et adressée à chaque collaborateur, accessible via Next <a href="https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pl1_356385/situation-de-danger-que-faire">https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pl1_356385/situation-de-danger-que-faire</a></li> <li>. Création d'une communauté sur le projet bâtimentaire Angers Espaces bâtimentaires angevins</li> <li>. La cheffe de site organise régulièrement des comités de site permettant à chaque participant de partager sur l'actualité ayant un impact sur les activités du site (membres de Codir DRS AP – responsables de chaque direction).</li> <li>. Le réseau Alter Égales a proposé des thématiques prévention des RPS : optimiser sa gestion du temps, gérer son stress, cardio mental trouver son rythme.</li> <li>. L'Université CDC a proposé aux managers de l'EP des ateliers de développement personnel via Teams.</li> <li>. La communauté des managers a apporté de nombreux conseils pour l'accompagnement de leurs équipes dans le contexte Covid.</li> <li>. Plusieurs modules sur la prévention des Risques Psychosociaux, certains sont plutôt prévus pour les encadrants, et d'autres sont ouverts aux collaborateurs « gestion des émotions » et « l'intelligence émotionnelle ».</li> </ul>
3432	01 - Gestion technique et administrative-CSSCTL Angers-DGCO00			4	0,2	0,8	0,8	Concerne les agents de la Direction de la communication (DCOM).		
4112	03 - Management-CSSCTL Angers-DGCO00	H3.RPS autonomie - marges de manœuvre		2	0,2	3,2	3,2	Concerne les managers de la Direction de la Communication (DCOM).		
3433	01 - Gestion technique et administrative-CSSCTL Angers-DGCO00			4	0,2	1,6	3,2	<p>Concerne les agents de la Direction de la Communication (DCOM).</p> <p><b>COMMENTAIRES 2019 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. L'offre de formation ne correspond pas aux besoins de l'activité pour un agent.</li> <li>. Au regard de l'évolution des métiers les fiches de poste devraient être mises à jour plus régulièrement.</li> </ul> <p><b>Formation :</b></p> <p>Le catalogue des formation de la filière est en cours d'actualisation, notamment dans le cadre de l'école du digital. Cyril Parodi, responsable de l'équipe communication DRS à Angers pilote ce chantier transversal à la DirCom. Ce travail a été réalisé après échange avec l'ensemble des managers et sera complété avec les demandes formulées dans le cadre des EPA.</p> <p>Très régulièrement, des demandes "hors catalogue" sont faites par les agents. Elles sont systématiquement instruites avec une suite positive ou non en fonction des priorités du service et des évolutions attendues sur les métiers de la communication.</p> <p>Les agents doivent remonter à leur manager les demandes pour lesquelles ils n'auraient pas eu de réponse (positive ou négative) afin d'y remédier.</p> <p>Un nouveau catalogue de formations dédiées à la communication vient d'être finalisé et partagé avec les agents de la DirCom. Il s'inscrit dans le cadre de l'école du digital. Il a été élaboré en co-construction. Ce chantier a été piloté par un collègue de la Com DRS Bordeaux de manière transversale.</p> <p>A noter qu'un suivi spécifique des formations demandées à l'occasion des EPA a été mis en place. A l'exception de 2 formations (qui ne concernent pas l'équipe DirCom d'Angers), il a été répondu positivement à l'ensemble des demandes formulées. Une formation sur un outil spécifique à la filière vidéo a été réalisée en novembre et décembre 2020 (5 jours).</p> <p><b>Actualisation des fiches de poste :</b></p> <p>L'EPA est une occasion de mise à jour des fiches de poste. Il faut aussi rappeler qu'une fiche de poste donne une cadre général de la mission de l'agent mais qu'il ne s'agit pas d'une fiche de tâches détaillée. Ce dernier point est rapproché de la surcharge de travail évoquée et doit faire l'objet d'un échange continu avec le management.</p>		

N°	Unité de travail	Situation de risque	Précisez les sites	Nombre total agents concernés	Niveau de maîtrise	Risque net 2020	Risque net 2019	Commentaire sur la criticité	ACTIONS	Mesures organisationnelles pour les risques physiques / RPS
4113	03 - Management-CSSCTL Angers-DGCO00			2	0,2	0,8	0,8	Concerne les managers de la Direction de la Communication (DCOM).		
3434	01 - Gestion technique et administrative-CSSCTL Angers-DGCO00	H4.RPS rapports sociaux et relations de travail	ANGERS-24RLG	4	0,2	3,2	4,8	<p>Concerne les agents de la Direction de la Communication (DCOM).</p> <p><b>COMMENTAIRES 2019 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Manque de reconnaissance du travail et de gratification de la part de la hiérarchie.</li> <li>. Les agents souhaiteraient avoir des précisions sur la méthodologie managériale et de la stratégie mise en place dans le service et au sein de la direction (DGCO + DGCO-R) (partager les enjeux stratégiques des métiers).</li> </ul>	<p><b>Reconnaissance et gratification :</b></p> <p>La méthodologie sur la campagne 2019 qui vient de s'achever a été relayée auprès des différents managers. Sur les attributions de points, de primes et d'avancement, chaque responsable a remonté ses demandes. Celles-ci ont fait l'objet d'échanges en CodirCom, notamment en présence de la RH de proximité. Des pistes d'amélioration ont été identifiées notamment sur les retours faits et la transmission d'information par la DRH. Une partie des difficultés rencontrées est liée à un double contexte : la finalisation de la mise en place de la filière RH et sur la fin de la campagne le confinement.</p> <p>Nous prenons note du ressenti exprimé pour la prochaine campagne.</p> <p><b>Information aux agents :</b></p> <p>Tous les mois et demi un "Tout Dircom" est organisé qui réunit l'ensemble des agents de la direction (Présentiel et vidéo conférence). Y sont évoqués tous les sujets relatifs à la stratégie de la CDC et la communication qui doit être mise en oeuvre. Il en est de même pour la vie de la direction. Une communauté dédiée à la filière communication est mise en place sur Next qui relaie une partie de ces informations. Une rencontre avec la Directrice de la communication Groupe et le directeur adjoint Groupe s'est déroulée le 13 février 2020 à Bordeaux à l'occasion d'une journée avec l'ensemble des équipes de la DirCom DRS au cours de laquelle la stratégie de communication 2020 a été présentée ainsi que les grandes orientations à venir. Par ailleurs un séminaire DirCom DRS a été organisé les 10 et 11 mars 2020 à Nantes.</p> <p><b>En prévision de la campagne à venir des EPA, un temps d'information a été fait lors d'un Tout Dircom le début janvier 2021 : les RH de proximité ont expliqué la méthodologie suivie et le cadre dans lequel devront opérer les managers; la directrice de la Communication a exposé la manière dont s'opèreront les arbitrages au sein du CodirCom durant cette nouvelle campagne.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Des outils de communication spécifiques ont également été mis en œuvre pour informer et accompagner l'ensemble des collaborateurs, quel que soit la situation dans laquelle ils se trouvaient : Gardons le fil, tam tam, Next, flashinfo, etc.</li> <li>. Démarches participatives en amont de grandes réorganisations (DRS).</li> <li>. Développement de la possibilité de travailler à distance avec fourniture des outils adaptés.</li> <li>. Tous projets d'organisation et projets informatiques font l'objet d'informations et d'échanges auprès des représentants du personnel dans les instances du dialogue social (service RH, service employeurs, service affiliés, DRC). Sont présentés les dispositifs de formations, d'accompagnement au changement et de communication.</li> <li>. Suivi du programme annuel de prévention EP des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, décliné en local.</li> <li>. Le programme annuel de prévention stipule que les managers doivent s'inscrire, sur une période de 3 ans, au moins à une formation de développement managérial intégrant le thème de la prévention des risques psychosociaux.</li> <li>. Des modules intégrant la thématique des RPS sont inclus dans des formations proposées aux encadrants dans Université CDC et dans le catalogue de formations vers tous les collaborateurs.</li> <li>. Une formation "Manager à distance" est proposée pour les responsables concernés par le management à distance.</li> <li>. Les nouveaux arrivants de la DRS AP sont sensibilisés dès leur arrivée sur la santé, sécurité et conditions de travail <a href="https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr1_822292/guid-vous-accompagner-le-nouvel-arrivant-avant-son-arrivee">https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr1_822292/guid-vous-accompagner-le-nouvel-arrivant-avant-son-arrivee</a></li> <li>. Continuité des « Midis-retraites et solidarité » avec audioconférences en simultané sur les 4 sites de l'établissement Angers-Paris.</li> <li>. Une plaquette informant sur le rôle des acteurs de la prévention a été élaborée et adressée à chaque collaborateur, accessible via Next <a href="https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pl1_356385/situation-de-danger-que-faire">https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pl1_356385/situation-de-danger-que-faire</a></li> <li>. Création d'une communauté sur le projet bâtementaire Angers Espaces bâtementaires angevins</li> <li>. La cheffe de site organise régulièrement des comités de site permettant à chaque participant de partager sur l'actualité ayant un impact sur les activités du site (membres de Codir DRS AP – responsables de chaque direction).</li> <li>. Le réseau Alter Égales a proposé des thématiques prévention des RPS : optimiser sa gestion du temps, gérer son stress, cardio mental trouver son rythme.</li> <li>. L'Université CDC a proposé aux managers de l'EP des ateliers de développement personnel via Teams.</li> <li>. La communauté des managers a apporté de nombreux conseils pour l'accompagnement de leurs équipes dans le contexte Covid.</li> <li>. Plusieurs modules sur la prévention des Risques Psychosociaux, certains sont plutôt prévus pour les encadrants, et d'autres sont ouverts aux collaborateurs « gestion des émotions » et « l'intelligence émotionnelle ».</li> </ul>
4114	03 - Management-CSSCTL Angers-DGCO00	H5.RPS conflit de valeurs		2	0,2	0,8	0,8	Concerne les managers de la Direction de la Communication (DCOM).		
3435	01 - Gestion technique et administrative-CSSCTL Angers-DGCO00			4	0,2	0,8	0,8	<p>Concerne les agents de la Direction de la Communication (DCOM).</p> <p><b>COMMENTAIRES 2019 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Manque d'informations descendantes.</li> <li>. Des points d'activité individuels ne sont pas proposés régulièrement (hors entretien annuel d'évaluation).</li> </ul>	<p>L'ensemble de ces points sera évoqué à l'occasion des deux réunions programmées d'ici le 7 juillet.</p> <p>Le bilan de la filiarisation de la DIRCOM a fait l'objet d'un groupe de travail qui a eu lieu le 13 janvier 2021. Manque d'informations descendantes : cf. réponse apportée au point précédent.</p>	
4115	03 - Management-CSSCTL Angers-DGCO00			2	0,5	0,8	2	Concerne les managers de la Direction de la Communication (DCOM).		
3436	01 - Gestion technique et administrative-CSSCTL Angers-DGCO00	H6.RPS insécurité de l'emploi et du travail		4	0,5	1,6	4	<p>Concerne les agents de la Direction de la Communication (DCOM).</p> <p><b>COMMENTAIRES 2019 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Inquiétude quant au devenir du métier dans le contexte de la réforme des retraites.</li> <li>. Suite à la densification de la filière communication, de nombreuses annonces ont été faites et n'ont pas été suivies d'effets. De plus il n'y a pas eu d'informations post-densification.</li> </ul>	<p><b>Inquiétude dans le contexte de la réforme des retraites :</b></p> <p>Le directeur de la DRS, Michel Yahiel a eu l'occasion à plusieurs reprises d'expliquer le contexte et son évolution. Il porte une attention toute spécifique à cette information qu'il poursuivra autant que de besoin.</p> <p><b>Suite densification :</b></p> <p>Ce point sera inscrit à l'ordre du jour de la rencontre du 7 juillet 2020 avec le directeur communication DRS et le directeur adjoint de la communication.</p> <p><b>Le bilan de la filiarisation de la DIRCOM a fait l'objet d'un groupe de travail qui a eu lieu le 13 janvier 2021.</b></p>	

N°	Unité de travail	Situation de risque	Précisez les sites	Nombre total agents concernés	Niveau de maîtrise	Risque net 2020	Risque net 2019	Commentaire sur la criticité	ACTIONS	Mesures organisationnelles pour les risques physiques / RPS
<b>F6 Pandémie virale</b>										
4598	18 - UT globale du site	F6 Pandémie virale	ANGERS-CHOLET	9	0,2	7,2		<p>Cette évaluation peut se concrétiser en cas de : Exposition de personnes contaminées ne présentant pas de symptôme ou sans qu'elles le sachent (collègues, visiteurs, clients, prestataires, etc.), Le R effectif (R0) étant pour la région Pays de la Loire à 0,86 (Réf./ Santé publique France/données pour la semaine 8 en 2021). Concernant la Fréquence d'Exposition, la cotation passe à 4 (Activité courante) au lieu de 3 du fait qu'il y a potentiellement plus de personnes pouvant être infectées sans le savoir, présentes toute la journée sur site et hebdomadairement. Quant à la Gravité du Dommage, la Commission européenne a classé le « coronavirus du syndrome respiratoire aigu sévère 2 » (Sars-CoV-2), à l'origine de la pandémie de la Covid-19, comme agent biologique pouvant provoquer des maladies infectieuses chez l'homme du groupe 3. La Gravité du Dommage baisse à 3 (Grave) contre 4 initialement. Le Risque Brut (PS : 3 X FE : 4 X GD : 3) est maintenant de 36 au lieu de 24 lors de la précédente évaluation (fin juin 2020) Le niveau de Maîtrise des Risques reste inchangé à 0,2 (Très satisfaisante) du fait du nombre important de moyens de prévention mis en œuvre. Cette notation sera revue autant que de besoin en fonction de l'évolution de la situation sanitaire.</p>	<p>Veiller à avoir des stocks d'équipements de protections individuelles et produits d'hygiène suffisants et non périmés. Remplacer, lors des opérations de rénovation, par des commandes sans contact, les boutons d'éclairages, robinets, ... Insérer dans les marchés avec les entreprises intervenant à la CDC, la prise en compte des mesures relatives aux pandémies à mettre en œuvre au sein de l'EP. S'assurer de la mise à jour des plans de prévention et protocoles de sécurité avec les entreprises extérieures intervenant à la CDC. Veiller au bon respect des consignes et mesures devant être prises en cas de crise. S'assurer de la mise à jour des PCE et qu'il ait un volet santé-sécurité (personnes mobilisables, etc...).</p>	<p>Note d'organisation de reprise des activités propres à chaque service réalisée par les service de l'EP et en local. Flash info réguliers. Existence d'un guide spécifique Angevin où sont rappelées les règles élémentaires : <a href="https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/upload/docs/application/pdf/2020-09/guide_sanitaire_angers_cholet_maj-240920.pdf">https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/upload/docs/application/pdf/2020-09/guide_sanitaire_angers_cholet_maj-240920.pdf</a>. Le service médical prend en charge chaque cas identifié. Existence d'un mémo manager Angers Cholet. Existence d'un réseau de vigilance pour vérifier les mesures mises en place dans l'établissement. Mise en place de protocoles particuliers (AGR, COSOG, MSG, SVD...).</p>