

N°	Unité de travail	Situation de risque	Précisez les sites	Nombre total agents concernés	Niveau de maîtrise	Risque net 2020	Commentaire sur la criticité	ACTIONS	Mesures organisationnelles pour les risques physiques / RPS
CSSCTL Angers DG2C									
RISQUES PSYSIQUES									
4896	01 - Gestion technique et administrative-CSSCTL Angers-DG2C 03 - Management CSSCTL Angers-DG2C	A3.Travail sur écran	ANGERS-24RLG	3	0,2	3,6	<p>COMMENTAIRES 2019 :</p> <ul style="list-style-type: none"> Difficultés parfois pour obtenir des écrans de taille supérieure et/ou de doubles écrans. <p>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 redresser si besoin les mobiliers dans les pièces concernées.</p> <p>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.</p>	<p>. Approche ergonomique prise en compte par le service de la logistique avant chaque réaménagement.</p> <p>. Communication par les managers pour inciter les agents à alterner leurs activités afin d'éviter une fatigue visuelle.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Un guide de travail sur écran est publié sur intranet : https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr1_60075/guide-travail-ecran. 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. 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. L'équipe SDSI62 présente l'environnement du poste de travail sur demande. Skype/teams : L'utilisation de casque adapté permet de réduire les nuisances. Des espaces dédiés sont prévus à Quatuor (réservation possible via CALI). Respect de la charte d'aménagement de locaux. Sensibilisation des membres du CSSCTL lors des visites de locaux. 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. Le service de la logistique dépose cette fiche de prévention des TMS sur les bureaux nouvellement déménagés. Possibilité de mesurer l'intensité de la lumière dans les locaux. Une information liée aux risques sur l'exposition à la lumière bleue a été présentée aux membres du CHSCTL du 21 03 2018 par le médecin de prévention.
4892	01 - Gestion technique et administrative-CSSCTL Angers-DG2C 03 - Management CSSCTL Angers-DG2C		ANGERS-24RLG	3	0,5	4	<p>COMMENTAIRES 2020 :</p> <p>Au-delà de la crise sanitaire, le travail à distance va continuer à se développer.</p> <p>Les principales situations auxquelles les personnels peuvent être exposés sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> Certains agents manquent de matériels (écrans, souris, siège, casques). Difficultés d'aménagement du poste de travail au domicile : > Travail dans une posture statique ou dans une position inadaptée sur poste informatique. > Installation du poste de travail non conforme aux règles d'ergonomie, positionnement de l'écran sous le niveau des yeux par exemple, > Présence de reflets sur les écrans de travail. > Problème de connexion. <p>Les agents de la DG2C n'ont pas été exposés à ces situations à l'exception d'un problème d'écran pour un agent.</p>	<p>Le responsable du pôle contrôle permanent DRS et les responsables de service ont mis en place des outils et dispositifs pour accompagner les contrôleurs angevins (réunion d'équipe régulière, échanges bilatéraux, travail en commun sur les procédures...);</p> <p>Des réunions de pôle multisites sont organisées et animées par les responsables chaque semaine ;</p> <p>Des points trimestriels dédiés sont prévus en 2021 sur le fonctionnement et la cohésion de l'équipe (le 1er s'est tenu le 15 janvier) ;</p> <p>Les responsables restent également très attentifs aux plans de charge de chacun et au respect de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, et n'exigent en aucun cas des contrôleurs une disponibilité en dehors des heures de service ou des journées de travail supérieures aux règlements.</p> <p>DCPC salue la motivation des agents concernés dans la mise en œuvre des programmes de contrôle et pour apporter en continu des améliorations aux pratiques, issues des échanges avec les autres pôles de DCPC et avec les services de la DRS.</p>	<ul style="list-style-type: none"> La DCPC sensibilise régulièrement sur les bonnes pratiques en matière de travail à distance notamment via les fiches service Next et l'action des managers. Un guide de travail sur écran est publié sur Next : https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr1_60075/guide-travail-ecran. Bons conseils sur les postures à suivre sur le poste de travail dans la fiche service « Ergonomie » : https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pl1_2405381/ergonomie Possibilité de faire appel à l'infirmerie ergonome pour conseils. Communication par les managers pour inciter leurs collaborateurs à alterner leurs activités afin d'éviter une fatigue visuelle. Remboursement d'une partie des frais engagés pour l'achat de matériels de bureau. En cas de problème technique possibilité de contacter l'assistance informatique (01 58 50 81 81). 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 .
4897		B1.Déplacement et travail de plain-pied			0,2	3,2			<ul style="list-style-type: none"> Existence d'un applicatif de messagerie CALI afin d'envoyer une alerte au service de la logistique. Un message a été envoyé à tous les agents afin de les sensibiliser sur l'encombrement des espaces. Balisage des zones humides et des travaux. Mise en place de tapis spécifiques dans les halls. 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. Communication par messagerie vers les agents en cas de travaux. Mise en place dans certains escaliers de bandes antidérapantes sur les nez de marches. Renforcement des éclairages. Signalisation en place dans les escaliers à l'égard des travailleurs handicapés. 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.
4906		B2.Déplacement et travail en hauteur			0,2	1,6			Les marchepieds de type « pied d'éléphant » ont été enlevés en 2018/2019 et remplacés si besoin par un matériel adapté.
4907	01 - Gestion technique et administrative-CSSCTL Angers-DG2C 03 - Management CSSCTL Angers-DG2C	C1.Circulation interne de véhicules et de personnes	ANGERS-24RLG	3	0,2	3,2			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 DRSA sites d'Angers et de Cholet, sont pourvus de parkings internes. Balisage et communication en cas de travaux.
4908		C2.Déplacements routiers			0,2	3,6	Sont notamment concernés par ce risque les conducteurs occasionnels et les utilisateurs de véhicules deux roues dans le cadre des missions professionnelles.	<p>> Un appel d'offre est encours 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).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Une charte de fonctionnement Intersites en place sur NEXT. 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. 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. Formations spécifiques dispensées aux conducteurs en titre. Ces derniers sensibilisent les conducteurs occasionnels sur l'utilisation des véhicules lors de la prise des clefs. 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. 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). Une formation en E-learning sur la conduite automobile a été dispensée en 2018 aux conducteurs occasionnels. 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. Dans le contexte COVID, mise en place d'un protocole spécifique au regard de l'utilisation des voitures.

N°	Unité de travail	Situation de risque	Précisez les sites	Nombre total agents concernés	Niveau de maîtrise	Risque net 2020	Commentaire sur la criticité	ACTIONS	Mesures organisationnelles pour les risques physiques / RPS
4909	01 - Gestion technique et administrative-CSSCTL Angers-DG2C 03 - Management CSSCTL Angers-DG2C	C3.Autres transports	ANGERS-24RLG	3	0,2	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.
4910		D1.Ambiance sonore			0,5	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.
4911		D2.Ambiance thermique			0,5	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.
4912		D3.Ambiance lumineuse			0,2	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'éclairage. . 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 CHSCTL du 21 03 2018 par le médecin de prévention.
4913		D4.Travailleur isolé			0,2	1,2	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.
4914		D6.Intervention d'entreprises extérieures			0,2	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.
4915		E1.Incendie - explosion - panique			0,2	3,2	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).
4916		E3.Ascenseurs - escalators - EPMD - portes et portails automatiques			0,2	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.
4918	F4.Agents biologiques et hygiène	0,2	4,8	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.			
4919	01 - Gestion technique et administrative-CSSCTL Angers-DG2C 03 - Management CSSCTL Angers-DG2C	G3. Electricité		3	0,5	4	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 ?" https://next.caissedesdpts.fr/jplatform/jcms/pr1_2306174/comment-debrancher-une-prise-electrique-en-toute-securite

N°	Unité de travail	Situation de risque	Précisez les sites	Nombre total agents concernés	Niveau de maîtrise	Risque net 2020	Commentaire sur la criticité	ACTIONS	Mesures organisationnelles pour les risques physiques / RPS	
RISQUES PSYCHOSOCIAUX										
4891	01 - Gestion technique et administrative-CSSCTL Angers-DG2C	H1.RPS exigences du travail	ANGERS-24RLG	2	0,2	4,8	<p>COMMENTAIRES 2020 :</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"> . Décompensation psychique (pour 1 agent) pouvant générer des arrêts de travail. . Dépassement régulier du temps de travail journalier sans impact sur la santé des collaborateurs. 	<p>Le responsable du pôle contrôle permanent DRS et les responsables de service ont mis en place des outils et dispositifs pour accompagner les contrôleurs angevins (réunion d'équipe régulière, échanges bilatéraux, travail en commun sur les procédures...);</p> <p>Des réunions de pôle multisites sont organisées et animées par les responsables chaque semaine ; Des points trimestriels dédiés sont prévus en 2021 sur le fonctionnement et la cohésion de l'équipe (le 1er s'est tenu le 15 janvier) ;</p> <p>Les responsables restent également très attentifs aux plans de charge de chacun et au respect de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, et n'exigent en aucun cas des contrôleurs une disponibilité en dehors des heures de service ou des journées de travail supérieures aux règlements.</p> <p>DCPC salue la motivation des agents concernés dans la mise en œuvre des programmes de contrôle et pour apporter en continu des améliorations aux pratiques, issues des échanges avec les autres pôles de DCPC et avec les services de la DRS.</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Organisation du travail mise en place par les chefs de service pour tenir compte de la crise sanitaire (note de service EP et locale). . La hiérarchie a mis en place des temps d'échanges réguliers avec leurs collaborateurs, ainsi que des réunions « QVT Télétravail ». . Mise en place de temps d'échanges informels dans les équipes : WhatsApp, Teams café. . Prise en charge des personnes en difficultés. . Attention renforcée des managers sur le droit à la déconnexion. . Formation en place pour manager à distance. . Dispositifs spécifiques d'accompagnement individuel des managers proposés par la DRH, y compris le dispositif de coaching interne « coup de pouce ». . Possibilité de faire appel : <ul style="list-style-type: none"> > à la médecine de prévention > à la psychologue du travail,, à la plateforme Proconsult > aux assistants sociaux > aux RH de proximité > à la référente COVID (ISST) > aux Assistants de Prévention (AP) . Mise en place de formations teams, assistance équipiers Teams, fiches pratiques sous NEXT pour l'utilisation des nouveaux outils. . 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. 	
4993	01 - Gestion technique et administrative-CSSCTL Angers-DGDR00	H2.RPS exigences émotionnelles	ANGERS-24RLG	2	0,2	3,2	<p>COMMENTAIRES 2020 :</p> <ul style="list-style-type: none"> . Le temps de travail réel en TOD est régulièrement supérieur à la durée quotidienne du travail réglementaire (7h30/j), mais c'est sans impact sur la santé des collaborateurs (pas de risque psychosocial). . Un agent souhaite être pourvu d'un câble spécifique pour travailler avec son écran personnel pour un meilleur confort visuel au quotidien et pour limiter le risque d'erreur. . Les dispositifs de prévention et d'aide à destination des personnels ne sont pas connus. . Un collaborateur signale avoir mal vécu (insomnies) sur une période très courte (quelques jours) la demande de point d'étape hebdomadaire sur l'avancement des contrôles qu'il a pris en charge, sachant qu'il renseignait en parallèle un tableau de suivi, qu'à sa connaissance aucun autre contrôleur n'était soumis à cette demande et que son niveau de production était élevé. La demande a été mieux acceptée après les explications complémentaires apportées par une tierce personne (responsable de service). 	<p>Le responsable du pôle contrôle permanent DRS et les responsables de service ont mis en place des outils et dispositifs pour accompagner les contrôleurs angevins (réunion d'équipe régulière, échanges bilatéraux, travail en commun sur les procédures...);</p> <p>Des réunions de pôle multisites sont organisées et animées par les responsables chaque semaine ; Des points trimestriels dédiés sont prévus en 2021 sur le fonctionnement et la cohésion de l'équipe (le 1er s'est tenu le 15 janvier) ;</p> <p>Les responsables restent également très attentifs aux plans de charge de chacun et au respect de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, et n'exigent en aucun cas des contrôleurs une disponibilité en dehors des heures de service ou des journées de travail supérieures aux règlements.</p> <p>DCPC salue la motivation des agents concernés dans la mise en œuvre des programmes de contrôle et pour apporter en continu des améliorations aux pratiques, issues des échanges avec les autres pôles de DCPC et avec les services de la DRS.</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Démarches participatives en amont de grandes réorganisations au sein de DCPC. . Développement de la possibilité de travailler à distance avec fourniture des outils adaptés. : L'ensemble des collaborateurs du Pôle contrôle permanent DRS de DCPC sont équipés de pc portables et de téléphone portables (de même que toute la DCPC). . Des webinar ouverts à tout DCPC sont organisés tous les mois, ils contribuent à dynamiser la vie collective de la direction. En fin d'année, malgré la crise sanitaire, l'équipe projet séminaire DCPC a organisé un quiz ludique en équipe et à distance « quizzivialité ». https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr2_2411590/l-equipe-seminaire-dcpc-organise-un-quizzivialite-ludique-avant-les-conges . La responsable appui, pilotage et animation, DCPC propose des temps d'échange et de convivialité à distance tous les jeudis pour les collaborateurs qui le souhaitent, de même qu'un concours photo DCPC. 	
4994					0,2	3,2	<p>COMMENTAIRES 2020 :</p> <ul style="list-style-type: none"> . Les agents n'ont pas été informés des différents dispositifs d'écoute et d'aide présents sur Angers. 	<p>La fiche service next sur les acteurs de la prévention sera rediffusée aux collaborateurs.</p>	<p>Quelques exemples :</p> <p>https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr2_2405133/webinar-conference-dcpc</p> <p>https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr1_2382648/webinar-conference-dcpc</p> <ul style="list-style-type: none"> . Le responsable du pôle contrôle permanent DRS veille au quotidien à la cohésion des équipes et assure un management de proximité avec ses responsables de service. Il a organisé des ateliers de confinement et dialogues collectifs en lien avec la responsable appui, animation et pilotage. 	
4995					H3.RPS autonomie - marges de manœuvre	0,2	3,2	<p>COMMENTAIRES 2020 :</p> <ul style="list-style-type: none"> . La coordination interservices est parfois à améliorer, exemples : calendrier de réalisation de bilan des contrôles, niveau d'exigence sur les pièces justificatives demandées pour les contrôles par sondage, remise en cause partielle du modèle de grille de contrôle par sondage : non partagées au niveau du pôle. . Manque de précisions sur la méthode d'évaluation de la cartographie des risques avant la réalisation de l'exercice. 	<p>Le responsable du pôle contrôle permanent DRS et les responsables de service ont mis en place des outils et dispositifs pour accompagner les contrôleurs angevins (réunion d'équipe régulière, échanges bilatéraux, travail en commun sur les procédures...);</p> <p>Des réunions de pôle multisites sont organisées et animées par les responsables chaque semaine ; Des points trimestriels dédiés sont prévus en 2021 sur le fonctionnement et la cohésion de l'équipe (le 1er s'est tenu le 15 janvier) ;</p> <p>Les responsables restent également très attentifs aux plans de charge de chacun et au respect de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, et n'exigent en aucun cas des contrôleurs une disponibilité en dehors des heures de service ou des journées de travail supérieures aux règlements.</p> <p>DCPC salue la motivation des agents concernés dans la mise en œuvre des programmes de contrôle et pour apporter en continu des améliorations aux pratiques, issues des échanges avec les autres pôles de DCPC et avec les services de la DRS.</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Le bilan de l'enquête climat social DCPC réalisée en octobre 2020 a permis de mesurer le bien-être et le niveau d'engagement des collaborateurs et de cerner les points forts et les axes d'amélioration liés à l'organisation interne. . 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.
4997					H4.RPS rapports sociaux et relations de travail	0,2	0,8	<p>COMMENTAIRES 2020 :</p> <ul style="list-style-type: none"> . Les personnels ne connaissent pas les interlocuteurs possibles et la marche à suivre pour déclarer une situation relationnelle difficile. Il est précisé que le cas de figure ne s'est pas déclaré en 2020. 	<p>La fiche service next sur les acteurs de la prévention sera rediffusée aux collaborateurs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> . 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.
4996					H5.RPS conflit de valeurs	0,2	0,8	<p>COMMENTAIRES 2020 :</p> <ul style="list-style-type: none"> . Les modalités de réalisation du contrôle de maturité finalement adoptées ne sont pas conformes avec l'idée qu'un des agents s'en faisait (trop de place à l'auto évaluation du métier) avec pour conséquence un sentiment de faible utilité. 	<p>Le responsable du pôle contrôle permanent DRS et les responsables de service ont mis en place des outils et dispositifs pour accompagner les contrôleurs angevins (réunion d'équipe régulière, échanges bilatéraux, travail en commun sur les procédures...);</p> <p>Des réunions de pôle multisites sont organisées et animées par les responsables chaque semaine ; Des points trimestriels dédiés sont prévus en 2021 sur le fonctionnement et la cohésion de l'équipe (le 1er s'est tenu le 15 janvier) ;</p> <p>Les responsables restent également très attentifs aux plans de charge de chacun et au respect de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, et n'exigent en aucun cas des contrôleurs une disponibilité en dehors des heures de service ou des journées de travail supérieures aux règlements.</p> <p>DCPC salue la motivation des agents concernés dans la mise en œuvre des programmes de contrôle et pour apporter en continu des améliorations aux pratiques, issues des échanges avec les autres pôles de DCPC et avec les services de la DRS.</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Les nouveaux arrivants de la DRS AP sont sensibilisés dès leur arrivée sur la santé, sécurité et conditions de travail : https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr1_822292/guid-vous-accompagner-le-nouvel-arrivant-avant-son-arrivee . 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 https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pl1_356385/situation-de-danger-que-faire . 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. . 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 ».
4998					H6.RPS insécurité de l'emploi et du travail	0,2	0,8			

N°	Unité de travail	Situation de risque	Précisez les sites	Nombre total agents concernés	Niveau de maîtrise	Risque net 2020	Commentaire sur la criticité	ACTIONS	Mesures organisationnelles pour les risques physiques / RPS
F6 Pandémie virale									
4742	18 - UT globale du site	F6 Pandémie virale	ANGERS-CHOLET	3	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 Maitrise 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 : https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/upload/docs/application/pdf/2020-09/guide_sanitaire_angers_cholet_maj-240920.pdf. 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>