

SECRETARIAT GENERAL
DIRECTION DES RESSOURCES
HUMAINES
DHRS50 – Relations et innovations sociales
Suivi par : Martine DUBAS
Chargée de prévention IDF
Tél : 01 58 50 44 26

Paris, le 29 avril 2021

COMITE SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL LOCAL ÎLE-DE-FRANCE

Réunion du 11 mai 2021

10 observations sont présentées dans ce rapport, dont 2 nouvelles qui ont été déposées sur les Registres Santé & Sécurité au Travail depuis le dernier CSSCTL IDF du 18 mars 2021. 4 sont proposées à la clôture.

La répartition des observations par site se décompose comme suit :

- 56 rue de Lille : 1 (G135)
- 51 rue de Lille : 1 (G208)
- 15 q. A. France : 2 (G207 + G192)
- Austerlitz 2 : 5 (G 177 + G184 + G187 + G188 + G189)
- Austerlitz 4 : 1 (M1)

Et par thématique :

1. Rapports sociaux et relations de travail

- 9 observations :
 - Austerlitz 2 : 5 - (G177 + G184 + G187 + G188 + G189)
 - 15 Quai : 2 - (G207 + G 192)
 - 56 RDL : 1 - (G135)
 - 51 RDL : 1 - (G208)

2. Aménagement de poste / Ergonomie

- 1 observation :
 - Austerlitz 4 : 1 - (M1)

1 - [RSST-208] Sujet non repertorié, précisez dans la description ci-dessous Création:

21/04/2021 Mise à jour: 21/04/2021

Etat:	Prise en charge		
Projet:	RSST		
Composants:	SGG @ ILE DE FRANCE		
Rapporteur:	Compte Technique SVC GO2-PROD	Attribution:	Bechir BOURICHE

Nom:	REROLLE
Prénom:	Isabelle
Libellé structure:	SGG
Reference1:	51 Rue de Lille 75356 PARIS - 7551LI
Email:	Isabelle.Rerolle@caissedesdepots.fr
Pièce immeuble:	Niveau : Sous-sol - Pièce : 010

Descriptif

Bonjour, Le message de Mme JOLITON (Conseillère RH) m'a répondu et elle me dégoûte Je vous réponds qu'effectivement je n'ai pas pu exprimer mes souhaits à l'entretien de l'EPA concernant des formations, puisqu'actuellement je ne connais pas les domaines de formation, qui me serait nécessaires pour mon futur poste. J'ai appris d'Excel et Word bases. Je pourrai participer les formations internes de s'adapter tout type mobilité Je ne suis pas intéressée par les formations avant trouver un nouveau poste ça à rien. Pour instant, je suis indispensable. Mon poste me de permet pas d'évaluer depuis en 2010. J'ai demandé changer un nouveau poste depuis en 2013 ça fait 7 ans je n'ai jamais vu 7 ans par rapport 1 an ou au moins. Mon poste occupé n'est pas adapté à mon état de santé et je suis une personne sourde n'a pas le droit travail au sous-sol Ma situation n'a pas changé et s'est même dégradée depuis mon dernier signalement. Je perds beaucoup espoir et je travaille encore 6 ans. J'espère que ce message est clair. Dans l'attente de votre réponse. Je vous remercie par avance. Bien cordialement,

2 - [RSST-207] Exigences du travail Création: 20/04/2021 Mise à jour: 21/04/2021

Etat:	Prise en charge		
Projet:	RSST		
Composants:	DCB @ ILE DE FRANCE		
Rapporteur:	Compte Technique SVC GO2-PROD	Attribution:	Didier LE MENER

Nom:	RICARDO
Prénom:	Jorge
Telephone:	01 58 50 44 95
Libellé structure:	DCB
Reference1:	15 quai Anatole France 75007 PARIS - 7515AF
Email:	Jorge.Ricardo@caissedesdepots.fr
Pièce immeuble:	Agence Bancaire

Descriptif

En tant que secrétaire du CSSCT Ile de France je tiens à alerter la Direction du bancaire sur la situation de l'agence bancaire. Malgré le soutien quotidien et constant de leur N+1 et N+2 les agents sont confrontés à une situation très tendue. En effet, la décision de cesser la rémunération des personnels des filiales et de limiter celles des agents et retraites de la CDC à 10.000€ à compter du 01/07/2021 a entraîné les conséquences suivantes : • Forte augmentation des clôtures de comptes, activité très chronophage. • Augmentation très importante des appels de clients ne comprenant ni le contenu ni l'objet du courrier recommandé, entraînant pour l'équipe la gestion du stress voire de la colère des clients. Là encore c'est chronophage et retarde le traitement du travail au quotidien. • La gestion d'erreurs de routage de courrier (courrier agents CDC envoyés à des agents de filiales et inversement) cela génère incompréhension, frustration et colère des clients. Ce stress est pris en charge par l'équipe. • La gestion de retours de recommandés non réclamés ou de NPAI entraînant un travail de recherche... Activité là encore chronophage. Cela a également des impacts sur d'autres services (back-office, MOA) à cause de SI anciens et non adaptés à ces nouvelles mesures. Tout cela entraîne un stress et un mal-être de l'équipe accentué par le travail à distance qui génère un sentiment de solitude et d'isolement. Ce sont des éléments qui sont constitutifs de risques psycho sociaux que la Direction du bancaire doit prendre en considération. Cette surcharge de travail « ponctuelle » vient s'ajouter au travail quotidien mais également à des tâches supplémentaires telles que la numérisation des dossiers, la gestion de l'application HID Approve... L'équipe est surchargée et soumise à un stress très important c'est pourquoi nous demandons que le délai de mise en œuvre de cette réforme soit reporté du 30/06/2021 au 31/12/2021 de façon que l'équipe et les clients aient le temps de gérer cette décision dans un délai raisonnable et sans précipitation.

Commentaires

Commentaire de Didier LE MENER [29/04/2021]

L'équipe de l'agence est accompagnée par ses managers au quotidien. Un plan d'action a été défini avec les équipes tant pour la gestion de la période actuelle que pour les mois futurs afin d'intégrer les modifications à apporter sur les comptes. Un renfort temporaire dont la mission a été définie avec l'équipe sera mis en place prochainement. La situation est apaisée dans un dialogue constructif.

3 - [RSST-192] [Insécurité de l'emploi et du travail](#) Création: 10/02/2021 Mise à jour: 11/02/2021

Etat:	Prise en charge
Projet:	RSST
Composants:	DCB @ ILE DE FRANCE
Rapporteur:	Compte Technique go2 webservice Attribution: Didier LE MENER
Nom:	BARON
Prénom:	Xavier
Telephone:	01 58 50 98 12
Libellé structure:	DCB
Reference1:	15 quai Anatole France 75007 PARIS - 7515AF
Email:	Xavier.Baron@caissedesdepots.fr
Pièce immeuble:	15 quai Anatole France

Descriptif

Réouverture du RSST 172 Rappel de l'objet : Situation individuelle très perturbatrice du collectif de travail Alerte sur la reprise d'activité d'un collaborateur au sein de l'équipe de DCBS61 compte tenu de son comportement agressif. L'activité gérée doit être partagée entre tous les agents ; ils doivent être en capacité de travailler collectivement et de partager les informations sereinement pour mener à bien les tâches qui leur sont confiées et dont le traitement ne permet aucun décalage compte tenu des impératifs de cut-off de la place bancaire. Cet agent a tenu dernièrement des propos inquiétants et invective, sur un ton colérique et agressif, ses managers comme ses collègues. Sa reprise au sein du collectif provoque une très vive inquiétude au sein du collectif de travail qui ne se sent pas du tout en sécurité. D'autre part, compte tenu de l'activité sensible sur les flux financiers, nous procédons provisoirement à la fermeture de certaines de ses habilitations notamment sur Saturne. Complément à date : Le sujet reste en cours tant qu'une solution définitive n'a pas été trouvée.

L'ensemble du groupe de travail y compris son supérieur hiérarchique reste très perturbé par la situation et le risque de retour post TOD généralisé.

Commentaires

Commentaire de [Martine DUBAS](#) [11/02/2021]

Sur nos conseils, le RSST 172 a permis d'alerter sur la situation de ce collaborateur et de mettre en place les mesures préventives notamment la fermeture à l'accès au progiciel de gestion de flux. L'ensemble des mesures a été mis en place conformément à ce RSST. C'est pourquoi ce RSST a été clôturé. Parallèlement à ces mesures, nous avons fait des démarches auprès des services médicaux et de la commission médicale qui a diligencé une expertise médicale. Cette expertise médicale a déclaré apte au travail ce fonctionnaire. De plus, nous constituons également un dossier pour sanction disciplinaire suite à ses comportements passés.

De plus, nous travaillons également à sa mobilité, son profil de compétences étant plus en adéquation avec celui de DCB, la recherche n'est pas aisée.

Comme vous le soulignez les mesures sont prises pour limiter le retour sur site qui va perdurer encore quelques temps compte tenu de la situation sanitaire.

4 - [RSST-189] [Sujet non repertorié, précisez dans la description ci-dessous](#) Création: 21/01/2021

Mise à jour: 26/04/2021

Etat:	Pris en charge		
Projet:	RSST		
Composants:	SGG @ ILE DE FRANCE		
Rapporteur:	Compte Technique	Attribution:	Bechir BOURICHE
	go2 webservice		

Nom:	MARTINS
Prénom:	Sandrine
Telephone:	01 58 50 92 34
Libellé structure:	SGG
Reference1:	Austerlitz 2 - 2 av. P. Mendes France 75013 PARIS - 7502MF
Réponse:	<p>Proposition de clôture : Bonjour Madame,</p> <p>Plan d'action:</p> <ul style="list-style-type: none">• Prévoir un RDV avec la responsable de pôle à son retour d'arrêt par le médecin du travail ok pris le 1^{er} avril, puis le manager pour proposition d'une nouvelle mission ailleurs dans le service. Au 28/04 : RDV de reprise tenu avec mise en place d'un 50% en temps partiel thérapeutique. Poursuite de l'accompagnement RH vers une mobilité souhaitée par la collaboratrice et avec l'accord et l'appui du management. Dans l'attente, reste rattachée à C. CHARUEL sur une autre mission.• 28/04 : suite au départ de S. MARTINS vers une autre mission, remplacement sur ses fonctions de responsable par une MAD ICDC depuis le 1^{er} avril 2021.• Suivi RH rapproché d'un collaborateur en partance : bilan de compétence en cours, actions en cours pour une mobilité à court terme : 28/04 : Bilan toujours en cours. Echange hebdomadaire, aucune alerte. <p>Un CDP en cours de recrutement dont l'arrivée est prévue le 15 mars prochain pour renforcer l'équipe : Au 28/04 : requalification en renfort pérenne. Arrivée prévue 1^{er} juin 2021.</p>

Descriptif

Surcharge de travail Je vous alerte au sujet d'une dégradation importante de mes conditions de travail. Je suis responsable d'une équipe de 3 personnes et pour répondre à l'accroissement des activités du périmètre immobilier je ne dispose d'aucune marge de manœuvre dans la mesure où nous sommes en flux tendu. Or, un des membres l'équipe s'absente de façon régulière. Cette situation perdure depuis mon arrivée dans le service et fait reporter la charge de travail sur l'équipe et plus particulièrement sur moi. J'ai alerté depuis deux ans sur les problèmes de conditions de travail avec l'aide de mes deux hiérarchies successives, Alexandre Fleury et Catherine Charuel. J'ai

essayé de trouver et mettre en place de multiples solutions. Cette situation a entraîné pour moi deux mois d'arrêt maladie fin 2019, puis un malaise vagal en décembre 2020 pour lequel un signalement SIGNAL a été enregistré, conséquences de la charge de travail et du stress liée à l'environnement de travail. Malgré ma motivation et mon engagement renouvelés à chacun de mes retours et le plaisir que je prends à manager cette activité, je suis sur le point de craquer. Je suis au bout de mes forces. Ces évènements ont par ailleurs un impact très important sur mon équilibre vie professionnelle/vie personnelle. Je vous envoie un appel à l'aide. Je sais qu'il y en a deux registres déposés actuellement. Je crains qu'il n'y en ait un supplémentaire pour une personne de mon équipe qui est en arrêt maladie depuis le début de la semaine et pour laquelle je suis inquiète. Au 21/01/2021, force est de constater, que malgré mes alertes, la situation ne s'est pas améliorée, voire s'est dégradée. Ces éléments m'amènent aujourd'hui à exprimer mon souhait de faire une mobilité au plus tôt malgré l'intérêt que j'ai pour mon poste actuel.

5 - [RSST-188] [Rapports sociaux et relations de travail](#) Création: 16/12/2020 Mise à jour: 26/04/2021

Etat:	Prise en charge		
Projet:	RSST		
Composants:	SGG @ ILE DE FRANCE		
Type:	Tâche	Priorité:	Sans objet
Rapporteur:	Compte Technique go2 webservice	Attribution:	Bechir BOURICHE
Telephone:	01 58 50 89 90		
Libellé structure:	SGG		
Reference1:	Austerlitz 2 - 2 av. P. Mendes France 75013 PARIS - 7502MF		
Réponse:	<p>Proposition de clôture : Bonjour Madame,</p> <p>Plan d'action:</p> <ul style="list-style-type: none"> Faire un point avec le responsable de pôle à son retour d'arrêt de travail le 15 mars. RDV médecin pris le 15/03. RDV RH 16/03. : Au 28/04 : RDV médical post arrêt tenu avec reprise de l'activité à l'issue et mise en place d'un suivi rapproché (second RDV 1 mois après), pas d'alerte particulière nous a été remontée à ce jour. Rdv RH de reprise le 17/03 puis points réguliers pour suivi. Recrutement d'un CDP court qui est arrivé début février Stéphane Koffi (BA) pour 3 mois suite au départ de l'interne, à prolonger a minima de 3 mois. (en plus de 2 renforts externes) : Au 28/04 : Très bonne intégration dans l'équipe et prolongation confirmée pour 6 mois (01/05 au 31/10/2021) pour continuer à renforcer l'équipe. Recrutement en cours d'un PO senior avec arrivée envisagée en juillet : Alerte donnée par équipe RH au recrutement le 4 mars sur l'urgence de pourvoir le poste et au vu du peu de candidatures = Diffusion Linkdin CDC + appui du cabinet ACE vont être lancés dès semaine du 08/03. Au 28/04 : candidature shortlistée, étude rémunération à venir . Arrivée juillet/août toujours réalisable. Mise en place d'un coaching interne individuel coup de pouce pour le responsable de pôle (renforcer sa posture de manager). Démarrage à son retour d'arrêt. 3 sessions prévues. Au 28/04 : Actuellement en cours avec une fin estimée courant mai. Mise en place d'un coaching collectif interne : Porte sur l'amélioration des méthodes de travail en équipe et avec le métier (priorisation notamment). Démarrera après le coaching individuel. Sont prévues 3 sessions collectives. Au 28/04 : A lancer à la suite de l'accompagnement individuel. Plan de formation pour deux collaborateurs de l'équipe sur les aspects de développement personnel et formation en développement/perfectionnement gestion de projet : en cours avec équipe RH. Au 28/04 : proposition de plusieurs modules de formation aux deux collaborateurs pour mise en œuvre. <p>Revoir la répartition des rôles avec le métier : atelier à monter avec le métier. Au 28/04 : Echange métier tenu le 19/04. Suite à préciser par la responsable de service.</p>		

Descriptif

Bonjour Beaucoup de personnes de l'équipe sont fatiguées physiquement et moralement. De nombreuses heures de travail depuis mars en télétravail, une exigence très importante de la hiérarchie. Des postes non remplacés. Nous ressentons un abandon de la part de la hiérarchie (par exemple, je peux compter sur les doigts d'une seule main les contacts avec mon N+2 depuis mars). En plus, nous n'avons pas de ligne directrice pour notre travail, nous ne savons pas ce qui est attendu. Bref, je suis dépitée par cette situation et de nombreux collègues partagent ce désarroi. Certains collègues sont en train de glisser vers la déprime et moi-même je ne me sens plus motivée. Cordialement,

6 - [RSST-187] Rapports sociaux et relations de travail Création: 16/12/2020 Mise à jour: 26/04/2021

Etat:	Prise en charge
Projet:	RSST
Composants:	SGG @ ILE DE FRANCE
Rapporteur:	Compte Technique go2 webservice Attribution: Bechir BOURICHE
Telephone:	01 58 50 73 01
Libellé structure:	SGG
Reference1:	Austerlitz 2 - 2 av. P. Mendes France 75013 PARIS - 7502MF
Réponse:	<p>Proposition clôture : Bonjour Madame, Plan d'action:</p> <ul style="list-style-type: none">• Faire un point avec la responsable de pôle à son retour d'arrêt de travail le 15 mars. RDV médecin pris le 15/03. RDV Manager et RH 16/03. Au 28/04 : RDV médical tenu avec reprise de l'activité à l'issue et mise en place d'un suivi rapproché (second RDV 1 mois après), pas d'alerte particulière nous a été remontée à ce jour. Rdv RH de reprise le 17/03 puis points réguliers pour suivi (2 échanges depuis cette date).• Réunion de debrief à l'ensemble des collaborateurs de l'équipe RH pour expliquer le diagnostic établi et proposer les pistes d'action en distanciel. Lancement de l'invitation faite RDV pris le 23 MARS (à priori en distanciel). Au 28/04 : Echange de debrief (partage du diagnostic et proposition des actions) tenu le 23/03. 2 actions retenues : mise en place d'une réunion plénière avec toute l'équipe SIRH chaque mois en présence du N+1 N+2 ; mise en place d'un échange hebdomadaire 1h (chaque mardi) avec la responsable de pôle uniquement avec caméra (pour répondre au besoin de lien dans ce contexte distanciel).• Communiquer et donner des perspectives au niveau de l'activité et des actualités : budgets arbitrés, devenir des applications etc. : Faire des réunions à minima mensuelles avec de l'information à court, moyen et long terme : avec une remontée des questions en amont. Réponse apportée dans le point précédent avec mise en place de la réunion mensuelle.• Au 28/04 : Pas retenu / sans objet.• Organisation cible : expliquer orga produits, nouveaux rôles - Présentation aux équipes en racontant l'histoire : proposer une présentation par un expert de la communauté agilité. : 28/04 : Proposition faite à la première réunion de suivi : acceptée par l'équipe à mettre en place dans les prochaines semaines : prise de contact en cours par la responsable de pôle.• Redéfinir les rôles MOA / métier et le communiquer et le partager à l'équipe DSI + métier : des réunions de travail sont en cours (1ere a eu lieu 1er mars, une seconde est positionnée mi-mars) : 28/04 : toujours en cours : un point d'étape doit être fait et communiquer à la prochaine réunion mensuelle.• Poursuivre les recrutements et surtout communiquer sur l'avancée auprès de l'équipe. Au 28/04 : reste un poste en cours de recrutement, information transmise à l'équipe en point hebdomadaire.

- Lancer un renfort sur l'équipe auprès de V. GUELLEC et C. CHARUEL : fiche de poste en cours d'élaboration. 28/04 : Poste de PO pourvu : arrivée prévue 1^{er} juin 2021. Et un seul autre poste en cours de recrutement.
- Au 28/04 : Pas retenu / sans objet. Le format hebdomadaire avec caméra a répondu à leur besoin.
- Proposer la mise en place d'un point de suivi : fréquence à définir. Pour valider avec eux la tenue des actions, et mesurer l'amélioration de la situation sur la base d'indicateur défini ensemble. Et recueillir la proposition d'éventuelles nouvelles actions. : 28/04 : action retenue lors de la réunion debrief – 1^{ère} commission tenue le 22/04 : à cette occasion chacun des points au-dessus ont été partagés. Prochaine commission à fixer à l'été.
- 26/04 : Mise en place d'un accompagnement individuel pour la responsable de pôle en accord avec l'ensemble des parties vers une formation de coach : dossier à finaliser pour envoi semaine du 26/04.

Descriptif

L'équipe est sur les rotules. La charge de travail est conséquente. Elle ne diminue pas au contraire. L'équipe doit faire face sans arrêt à des demandes urgentes d'un métier exigeant et peu respectueux du schéma directeur (contraintes budgétaires). Des départs sont peu ou pas remplacés. De nombreuses personnes ont le sentiment de ne pas être écoutées, reconnues et certains propos ou attitudes de la hiérarchie s'apparentent à une forme de harcèlement.

7 - [RSST-184] [Rapports sociaux et relations de travail](#) Création: 09/12/2020 Mise à jour: 19/04/2021

Etat:	Prise en charge		
Projet:	RSST		
Composants:	SGG @ ILE DE FRANCE		
Rapporteur:	Compte Technique go2 webservice	Attribution:	Jean-Francois HUSSON

Nom:	LAFARGE
Prénom:	Florence
Telephone:	01 58 50 30 97
Libellé structure:	SGG
Reference1:	Austerlitz 2 - 2 av. P. Mendes France 75013 PARIS - 7502MF
Email:	florence.lafarge@caissedesdepots.fr
Pièce immeuble:	COSOG : DHS 201 - Secteur enfance, secteur crédit vacances et CESUS, secteur Gestion des droits

Descriptif

Nous venons collectivement vous signaler un dysfonctionnement au COSOG en matière de comportement managérial. Des comportements non adéquats de notre hiérarchie, un manque de confiance et de soutien de sa part, une autorité excessive non professionnelle, génère du stress, met en péril notre santé, et a un impact sur notre qualité de travail. Nous sommes en risque et le service rendu aux OD en péril. Ce comportement inadapté ne concerne qu'une partie de l'équipe et relève d'un management différencié ce qui détériore aussi les relations de travail et le collectif. Nous sommes arrivés à un tel degré d'épuisement que nous serions prêts à postuler sur n'importe quel poste pour quitter ce secteur que pourtant nous aimons, un travail que nous avons à cœur, et sur lequel, nous avons une expérience et des compétences reconnues depuis des années. Marc Senghor, Laurence Cahuzac, Marie France Colomy, Laetitia Portorreal, Florence Lafarge

Commentaire de [Jean-Francois HUSSON](#) [19/04/2021]

Un plan de relève managérial a été mis en place, ce qui doit permettre de faire disparaître les tensions au sein du collectif

8 - [RSST-177] Rapports sociaux et relations de travail Création: 04/11/2020 Mise à jour: 19/04/

Projet:	RSST	Attribution:	Jean-Francois HUSSON
Composants:	SGG @ ILE DE FRANCE		
Rapporteur:	Compte Technique go2_webservice		

Nom:	EL MEHDI
Prénom:	Leila
Telephone:	01 58 50 37 68
Libellé structure:	DHG
Reference1:	Austerlitz 2 - 2 av. P. Mendes France 75013 PARIS - 7502MF
Réponse:	Proposition de clôture : Un nouveau responsable a été nommé
Email:	Leila.El-Mehdi@caissedesdepots.fr
Pièce immeuble:	BUREAU 283 
COSOG - ACTIVITE GROUPE VOYAGE

Descriptif

Bonjour, je me permets de vous alerter sur un dysfonctionnement managérial de ma responsable Mme GILDARD Nathalie, je rencontre des difficultés dans sa manière de gérer l'équipe- je suis en stress constamment elle nous fait faire son travail qui est donné en urgence on est noyé dans ses mails et ses réunions interminables . elle est manipulatrice dangereuse et par dessus tout menteuse elle nous critique derrière notre dos auprès des élus et vis vers ça elle ne se remet jamais en question et c'est Mme QUI SAIT TOUT ET QUI A VU LA TERRE ENTIERE MOI JE ... MOI AUSSI JE ... elle essaie de nous diviser pour mieux régner ! je suis en stress tous les matins lorsque je m'apprête à ouvrir mon ordinateur pas peur de me dire que je vais encore trouver un mail de 2 pages sur lequel on ne comprend rien ... j'ai contacté la médecine du Travail Docteur LEFEBVRE qui en a fait part à mon directeur administratif M . Thierry SALEM et je m'entretiens avec la psychologue du travail Mme LOYER je suis fatiguée je ne veux pas qu'elle me détruise et qu'elle me pousse vers la porte du COSOG car j'aime ce que fait je m'épanouie professionnellement Merci de bien vouloir prendre connaissance de cette demande je ne sais pas si je vais tenir assez longtemps bonne journée merci Mme EL MEHDI LEILA

9 - [RSST-135] Rapports sociaux et relations de travail Création: 26/05/2020 Mise à jour: 28/05/2020

Etat:	Prise en charge		
Projet:	RSST		
Composants:	DEOF @ ILE DE FRANCE		
Rapporteur:	Compte Technique go2_webservice	Attribution:	Martine DUBAS
Nom:	BECU		
Prénom:	Philippe		
Telephone:	01 58 50 21 25		
Libellé structure:	DEOF		
Reference1:	56 Rue de Lille 75356 PARIS - 7556LI		
Email:	philippe.becu@caissedesdepots.fr		
Pièce immeuble:	Secteur Opérations spécifiques de DEOFI4 Périmètre BDT		

Descriptif

Secteur Opérations spécifiques de DEOFI4 Périmètre BDT: il existe un sous-effectif au sein du secteur BDT, ce sous-effectif est constant et reconnu formellement par la hiérarchie (rappel l'effectif middle de la BDT est composé de 4 agents opérationnels et 1 responsable qui participe également aux tâches opérationnelles) ;

ce sous-effectif se situe dans un contexte de montée en puissance de la BDT mais cependant il n'a pas été procédé à l'ajustement d'effectif nécessaire et cela au préjudice des salariés de ce pôle d'activité ; l'inertie hiérarchique semble en cause quant au recrutement supplémentaire requis. Le secteur des opérations spécifiques à DEOFI4 Périmètre BDT traite des opérations sensibles (participations, gestion de mandats, création de fonds...) et de surcroît prend en charge des activités qui ne relèvent pas de ses compétences d'attribution. Toutes les alertes adressées aux responsables n'ont pas été prises en compte par ces derniers ; il convient d'en comprendre les motifs et de réparer les dommages causés par cette situation préjudiciable au personnel concerné. La période de confinement aggrave encore plus leurs conditions de travail déjà dégradées.

Commentaire de [Martine DUBAS](#) [01/03/2021]

L'année 2020 a permis de déployer les évolutions prévues initialement. DEOFI4 a ainsi intégré 4 CDP courts ou longs sur la période.

Des travaux restent en cours, en termes d'activité et d'organisation, qui s'appuient également sur le chantier engagé en fin d'année par l'éditeur qui œuvre aux côtés de la BdT.

Depuis quelques semaines, un applicatif est par ailleurs déployé, qui facilite le suivi des opérations par les équipes qui interviennent conjointement.

Anne Foucault

Observations RSST déposées via mail

A4 - PARIS

M1 - Observation RSST déposée par mail le 07/02/2019 à 10 : 44 par J. BAIS (UNSA) (*)

Demande : Ambiance thermique, lumineuse, sonore, etc.

Constat général et ambiance :

L'ambiance générale à première vue est agréable mais très superficielle.

Les espaces de convivialité sont disproportionnés par rapport aux bureaux.

Le tout est moderne, lumineux, ambiance internationale, accueil chaleureux, services à priori de qualité (cafétérias, espaces cuisine/salon, fruits, eau fruitée à disposition ...).

Les bureaux dédiés au personnel CDC/ICDC sont étonnément petits, jusqu'à une surface de 9m2 pour 4 bureaux. Le personnel a vu ses espaces professionnels être divisés par deux depuis ce déménagement.

Sans compter les « open spaces » où est littéralement entassé le personnel dont un bureau de 27 personnes.

Perception des équipes durant la visite :

Globalement pour la partie des bureaux, la notion « d'open space » aéré n'est pas perçue. Au contraire, la présence de cloisons, même en verre, produit l'impression d'être dans des bocal. Ce sentiment d'être enfermé dans un bocal est augmenté du fait que les portes des bureaux sont par défaut fermées par un contrôle d'accès nécessitant l'usage du badge lors des déplacements. Cela pouvant aller jusqu'à générer de la claustrophobie chez la majorité des personnes présentes en plus du stress imposé par un tel environnement « une ruche » !

Les signaux les plus inquiétants sont les suivants :

- Absence d'accès PMR – Personnel handicapé non pris en compte
- Bouton d'alerte d'urgence hors service
- Nombre de WC inférieur à la réglementation code du travail
- Espaces insuffisants pour l'ensemble du personnel présent au sein des bureaux : 2.3 m2 en moyenne par personne au lieu des 7m2 minimum.
- Escaliers d'évacuation encore en travaux (au moment de la visite au mois de janvier)
- Ergonomie générale des bureaux insuffisante et source de *troubles musculo-squelettiques* susceptibles de causer des lésions attribuées au travail répétitif (ATR)
- Mobilier non modulable sur la profondeur, la hauteur, absence de réglages ergonomiques pouvant s'adapter à chaque personne selon sa corpulence, sa taille, son handicap...
- Espaces de travail insuffisant compte tenu du nombre de postes informatiques nécessaires et ce malgré la réduction du nombre de téléphone.
- Nuisances sonores (couloir desservant les bureaux + mécanisme de ventilation dans les bureaux)
- Pas de signalétique (obligatoire) vidéoprotection à l'entrée ni dans les espaces surveillés
- Pas de badge d'accès dédié aux élus du CSSCT, difficulté pour entrer sur le site
- Bureaux vitrés – Effet étouffement & « poissons dans un bocal ».
- Absence d'armoires et de porte manteau et la seule présence de petits casiers crée un sentiment de bureau de passage ne permettant pas au personnel de s'approprier l'espace correctement.

Description des problématiques et préconisations :

Thématiques	Constat	Préconisations
Espaces et occupation	<p>Les espaces de détente sont très vastes et les bureaux trop petits par rapport au nombre d'occupants.</p> <p>« Une fuite » du personnel, depuis les bureaux vers les espaces de convivialité est à craindre avec des dérives sur des postures TMS sur les canapés, sur le sol ou debout...</p> <p>La politique du « premier arrivé – premier installé » risque de générer des conflits et d'autres maux... « Bore out », exclusion etc...</p> <p>Exemple : le plus grand bureau regroupant 27 personnes offre entre 2 et 3 m2 par personne sur chaque poste.</p>	<p>Redéfinir les espaces permettant à chaque personne de travailler avec au moins 7m2.</p> <p>Limiter le nombre de postes sur ce plateau et envisager une nouvelle répartition du reste du personnel « en attente de transfert. »</p> <p>Consulter davantage le CSSCT et solliciter un accompagnement d'urgence par deux ergonomes pour toute la durée d'installation du personnel.</p>

Evacuations & Circulations	Largeurs de circulation au minimum autorisé (60 cm et 80 cm pour une personne handicapée)	Sensibiliser le personnel sur la vacuité des allées compte tenu de l'agencement des locaux. L'évacuation doit être possible à tout instant.
Espace entre 2 bureaux	Le manque d'espace crée des contraintes d'agencement du mobilier dans les bureaux. Le personnel se retrouve dos à dos pour travailler Les rangées de 4 fauteuils gênent les occupants d'un bureau lors des déplacements : obligation de modifier sa position pour laisser passer son collègue	Agencer les bureaux en présence d'un ergonome. Alléger le nombre de poste dans un espace de travail. Favoriser le télétravail et le TOD
Electrique	Câbles non fixés au sol, absence de goulottes, risques de chute	Installation de goulottes et limite du nombre de supports informatiques
Ambiance sonore	Trop de personnes dans un espace considéré par les équipes comme confiné et anxiogène . Il est impossible de s'isoler pour passer un appel discrètement . L'hyper proximité des postes génère un stress entre collègue lorsqu'ils souhaitent s'exprimer sans déranger leurs voisins. La ventilation directement accessible au plafond crée un bruit de fond permanent désagréable d'après le personnel présent.	Limiter le nombre de poste de travail sur l'ensemble du plateau à un nombre permettant au personnel de ne pas se sentir compressé : 7m2 par personne. Installer un téléphone aux personnes qui le souhaitent et les équiper de casque avec microphone. Installer un faux plafond ou veiller à ce que les ventilations soient contrôlées régulièrement pour éviter ces gênes auditives. (Mécanisme gênant et bruits métalliques)
Ambiance thermique	Températures basses au sein des bureaux	Des radiateurs d'appoint sont déjà déployés alors que les lieux sont neufs... Des travaux d'isolation sont-ils prévus en complément ?
Luminosité	L'installation de stores n'est pas réalisée dans tous les bureaux Les stores non occultants sont utilisés pour ceux qui en disposent Aucun réglage de la luminosité à disposition	Prendre en compte les besoins des équipes en installant des stores capables d'occulter la lumière lorsque cela devient intense et gênant. Installation de modulateur nécessaire pour adapter l'éclairage aux besoins des équipes
Ergonomie	Risque de TMS élevé : Mauvaises postures en raison du manque de réglage : du mobilier, des sièges, appui tête, accoudoirs, hauteur d'écrans... Poignets en flexion continue. Pose de l'avant-bras à partir du coude impossible : risque TMS Positionnement des postes de travail à revoir Ecrans trop proches des yeux du personnel : risque de fatigue visuelle	Intervention d'un ergonome et proposition d'un mobilier ergonomique adapté et conforme à la notion de qualité de vie au travail... Accompagnement par le bureau QVT pour un projet novateur à A4 Mise à disposition du matériel permettant le soutien au niveau des mains, des bras, du dos, à bonne hauteur et profondeur selon les besoins des équipes et le profil de chaque personne. Intervention du médecin du travail pour prévenir les risques et apporter des préconisations médicales.
Danger au sol	Butées de portes installées sans bon sens dans des espaces réduits Risque de chute élevé	Installation de portes coulissantes automatiques ou sans porte
Vente d'alcool	Alcool vendu à proximité immédiate des espaces de travail entre 18h et 20h	Campagne de prévention contre le risque alcoolique Responsabiliser le personnel et limiter le nombre de consommations

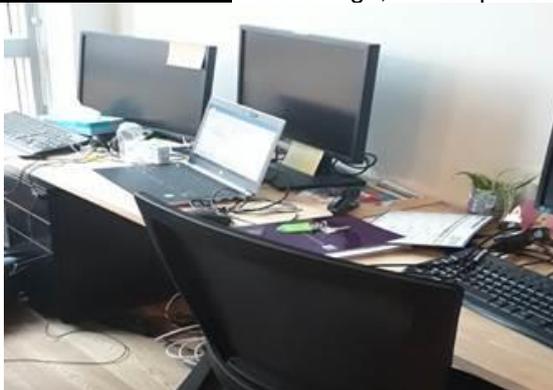
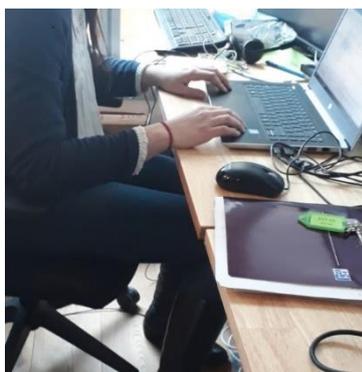
EN IMAGES :

TMS : Dos, épaules, coudes, poignets, mauvaises positions des jambes par manque d'espace sous le bureau

Manque d'espace : Bureaux surchargés dessus et dessous



Pupitres (« Plan de travail ») en guise de bureau : Surcharge, câbles partout, organisation difficile.



Cloisonnement : Effet « poisson rouge » ...

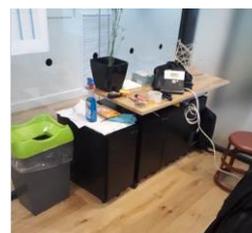
Contrôle d'accès de jour injustifié

Ferme-porte peu judicieux

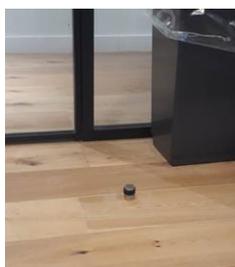
Pourquoi ne pas installer de portes coulissantes à ouverture automatique ?



1 téléphone pour toute l'équipe : Pas de confidentialité, mauvaise ambiance phonique, câbles qui traînent...



Danger : Butée peu visible, dans un espace confiné, risques de chute !



Ventilation directement accessible sans plafond : Gêne auditive liée au mécanisme parfois bruyant et défectueux



Revêtement au sol : Bruits et gêne lors des déplacements



Espace confiné pour téléphoner : Difficile à refermer et anxiogène



Vidéoprotection : Pas d'affichage d'information à l'entrée ou dans les zones concernées malgré l'obligation légale et le RGP



Interphone d'appel d'urgence hors service : aucune liaison avec le PC Sécurité



Prise en charge par l'AP le 08/02/2019 à 10 : 00

Bonsoir, j'accuse réception de vos observations que je transmets aux services compétents, pour analyse et traitement. Dès mise en œuvre des mesures correctives, nous reviendrons vers vous pour clôturer cette observation. Bien cordialement

Traité

- Absence d'accès PMR : l'accès est fonctionnel
- Escaliers d'évacuation encore en travaux : travaux terminés
- Absence de porte-manteaux : 100 porte-manteaux installés sur le plateau
- Cloisonnement contrôle d'accès de jour injustifié : ce dispositif peut être désactivé à la demande hormis pour l'accès au plateau (à la sortie des ascenseurs)
- Interphone d'appel d'urgence hors service : actif
- Nuisances sonores : Pose d'un tapis de circulation le 26 juin.
- Electrique : demande d'installation de goulottes (bureaux 107+117+119+138+141) : WeWork étant l'exploitant du bâtiment, SDPI ne peut agir directement. Les occupants du bâtiment ont accès à la plateforme WeWork et signalent directement les problèmes rencontrés à l'exploitant pour traitement.

- Butée de portes : mise en place d'un visuel. WeWork étant l'exploitant du bâtiment, SDPI ne peut agir directement. Les occupants du bâtiment ont accès à la plateforme WeWork et signalent directement les problèmes rencontrés à l'exploitant pour traitement.
- Ergonomie : les fiches techniques sur les mobiliers ont été transmises.
- Luminosité : en attente de devis par WeWork pour l'installation d'un modulateur d'éclairage et sur l'adaptabilité des ampoules -> Prestation de service, pas prévu.
Pour les stores, une demande a été faite à WeWork une vérification du fonctionnement de chaque store, en cours. -> Demande à faire via l'application WeWork - Space assistance.
- Vente d'alcool : campagne de sensibilisation sur le risque alcool fait par voie d'affichage

Action en cours : visite de l'ergonome programmée en mars 2021, reportée aussitôt les collaborateurs de retour sur site, au plus tard en mai/juin 2021.