

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 P00000</b>											
<b>RISQUES PSYSIQUES</b>											
4772						0,5	4,8	<p>COMMENTAIRES 2020 :</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> </ul> <p>&gt; Travail dans une posture statique ou dans une position inadaptée sur poste informatique.</p> <p>&gt; Installation du poste de travail non conforme aux règles d'ergonomie, positionnement de l'écran sous le niveau des yeux par exemple,</p> <p>&gt; Présence de reflets sur les écrans de travail.</p> <p>&gt; Problème de connexion.</p>	<p><b>Nécessité pour la hiérarchie d'intégrer la réflexion du travail à distance.</b></p> <p><b>La hiérarchie intègre progressivement les actions d'amélioration du travail à distance. Des actions de sensibilisations et des réflexions par équipe sur les modalités de travail en format hybride se mettent en place pour tenir compte du retours sur site et du travail à distance.</b></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/pl1_2405381/ergonomie">https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pl1_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 réaliser des micro-pauses afin d'éviter une fatigue visuelle.</li> <li>. Remboursement d'une partie des frais engagés pour l'achat de matériels de bureau.</li> <li>. Dotation d'écrans de grande taille pour les agents à leur domicile : écrans 24 pouces 445 Angers, 27 Cholet, 13 Metz + dotation de 90 softphonie DRC.</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>	
3453	01 - Gestion technique et administrative-CSSCTL Angers-P00000 02 - Assistance - secrétariat-CSSCTL Angers-P00000 03 - Management-CSSCTL Angers-P00000 12 - Développement commercial-CSSCTL Angers-P00000	A3.Travail sur écran	ANGERS-24RLG ANGERS-26FM ANGERS-QUATUOR	91		0,2	3,6	4,8	<p>COMMENTAIRES 2019 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Difficultés parfois pour obtenir des écrans de taille supérieure et/ou de doubles écrans.</li> </ul> <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 redimensionner si besoin les mobiliers dans les pièces concernées.</p> <ul style="list-style-type: none"> <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>	<p><b>. Déploiement d'écrans 24" pour permettre le travail à distance des gestionnaires relation client et direction de gestion (période covid). En 2021 déploiement des doubles écrans 24" sur site pour les directions DRS. Les double écrans 22 pouces existants restent en place. &gt; FAIT. Ces écrans 24" ont été distribués lors du 2nd confinement pour un meilleur confort des agents en TOD, suite à la demande du Directeur des Politiques Sociales. La DPS a financé l'opération mais ces écrans ne rentrent pas dans le parc matériel entretenu par DPI. Ces écrans sont gérés par la logistique DPSAP. Il revient à la discrétion du chef d'établissement de décider de maintenir ces écrans à domicile ou pas.</b></p> <p><b>. Réflexion en cours pour un déploiement d'écrans 24" pour les directions hors DPS. &gt; Réflexion toujours en cours (V. Régis).</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Un guide de travail sur écran est publié sur intranet : <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>. Approche ergonomique prise en compte par le service de la logistique avant chaque réaménagement.</li> <li>. Sensibilisation des membres du CSSCTL lors des visites de locaux.</li> <li>. Communication par les managers pour inciter leurs collaborateurs à réaliser des micro-pauses afin d'éviter une fatigue visuelle.</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>
3569		B1.Déplacement et travail de plain-pied	ANGERS-24RLG ANGERS-26FM ANGERS-QUATUOR			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>	
3570		B2.Déplacement et travail en hauteur	ANGERS-24RLG ANGERS-26FM ANGERS-QUATUOR			0,2	1,6	1,6		<p>Les marche-pieds de type « pied d'éléphant » ont été enlevés en 2018/2019 et remplacés si besoin par un matériel adapté.</p>	
3573		C1.Circulation interne de véhicules et de personnes	ANGERS-24RLG ANGERS-26FM			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>	

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
3564	01 - Gestion technique et administrative-CSSCTL Angers-P00000 02 - Assistance - secrétariat-CSSCTL Angers-P00000 03 - Management-CSSCTL Angers-P00000 12 - Développement commercial-CSSCTL Angers-P00000	C2.Déplacements routiers	ANGERS-24RLG ANGERS-26FM ANGERS-QUATUOR	91	0,2	3,6	3,6	COMMENTAIRES 2019 : Sont notamment concernés par ce risque les conducteurs occasionnels et les utilisateurs de véhicules deux roues dans le cadre des missions professionnelles.	> 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).	<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>. Note du 14 02 2018 de l'EP sur la prévention routière envoyée aux membres du CODIR pour communication à 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>
3442		C3.Autres transports	ANGERS-24RLG ANGERS-26FM ANGERS-QUATUOR		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. <b>Le sujet est porté par le service formation de l'EP qui doit intégrer non seulement les règles de conduite automobile mais également les règles liées aux déplacements doux (vélos traditionnels ou électriques, trottinettes...)</b>	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.
3574		D1.Ambiance sonore	ANGERS-26FM ANGERS-QUATUOR		0,2	1,2	1,2			<ul style="list-style-type: none"> <li>. Intervention possible du cabinet médical sur des actions d'ergonomie correctives du poste de travail bureautique ou de l'ergonome de l'EP.</li> <li>. Approche ergonomique prise en compte par le service de la logistique avant chaque réaménagement.</li> <li>. Respect de la charte d'aménagement de locaux.</li> <li>. Sensibilisation des membres du CSSCT lors des visites de locaux.</li> </ul>
3576		D2.Ambiance thermique	ANGERS-24RLG ANGERS-26FM ANGERS-QUATUOR		0,2	3,2	3,2			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.
3585		D3.Ambiance lumineuse	ANGERS-QUATUOR ANGERS-24RLG ANGERS-26FM		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...).	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Utilisation de stores intérieurs/extérieurs.</li> <li>. Déclinaison de la charte d'aménagement lors d'aménagement de locaux.</li> <li>. Mesures niveaux d'éclairage.</li> <li>. Equipement des pièces par des lampadaires offrant un éclairage indirect avec variateur de lumière.</li> <li>. Intervention possible de l'infirmière locale sur des actions d'ergonomie correctives du poste de travail bureautique ou de l'ergonome de l'EP.</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>
3588	D4.Travailleur isolé	ANGERS-24RLG ANGERS-26FM ANGERS-QUATUOR	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.	Réponse DMOS PA0000 : 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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Une note d'information sécurité spécifique à chaque site est remise aux personnels qui travaillent lors des weekends.</li> <li>. Locaux rue Louis Gain : Rondes réalisées par un agent de surveillance dans les bâtiments en période non ouvrée.</li> <li>. Quatuor : Locaux rue Louis Gain : Rondes réalisées par un agent de surveillance dans les bâtiments le soir en jours ouvrés.</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
3590	01 - Gestion technique et administrative-CSSCTL Angers-P00000 02 - Assistance - secrétariat-CSSCTL Angers-P00000 03 - Management-CSSCTL Angers-P00000 12 - Développement commercial-CSSCTL Angers-P00000	D6.Intervention d'entreprises extérieures	ANGERS-QUATUOR ANGERS-24RLG ANGERS-26FM	91	0,2	3,2	3,2			<ul style="list-style-type: none"> <li>Information au préalable des travaux vers tous les agents.</li> <li>Balises des zones de travaux.</li> <li>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.</li> </ul>
3593		E1.Incendie - explosion - panique	ANGERS-QUATUOR ANGERS-24RLG ANGERS-26FM		0,2	3,2	8	<p><b>COMMENTAIRES 2019 :</b> 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.</p> <p><b>COMMENTAIRES 2020 :</b> Mettre à jour les plans d'évacuation à chaque étage dans tous les bâtiments.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le remplacement de la partie indispensable au bon fonctionnement du CMSI a été réalisé en septembre 2020.</li> <li>L'actualisation des plans d'évacuation est en cours.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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).</li> </ul>
3596		E3.Ascenseurs - escalators - EPMR - portes et portails automatiques	ANGERS-QUATUOR ANGERS-24RLG ANGERS-26FM		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.
3598		F4.Agents biologiques et hygiène	ANGERS-QUATUOR ANGERS-24RLG ANGERS-26FM		0,2	4,8	3,2	<p>Cette fiche concerne l'hygiène dans les locaux.</p> <p>Courant 2020, certaines prestations de nettoyage se sont dégradées.</p>	La gestion du personnel a été revue par le prestataire.	<ul style="list-style-type: none"> <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> <li>Contrat de maintenance pour les fontaines à eau.</li> <li>Existence d'un applicatif de messagerie CALI afin d'envoyer une demande au service de la logistique.</li> </ul>
4074		G3. Electricité	ANGERS-24RLG ANGERS-26FM ANGERS-QUATUOR		0,5	4	2	<p><b>COMMENTAIRES 2020 :</b> 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.</p>	<p>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.</p> <p>Enfin, la suppression progressive des téléphones fixes nécessitera un débranchement.</p> <p>Trois actions sont en cours :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>En cas de risque identifié, il appartient à l'utilisateur d'en informer sa hiérarchie afin qu'un technicien intervienne,</li> <li>Les fixations actuelles seront ponctuellement remplacées par des fixations par scratch,</li> <li>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.</li> </ul> <p><b>L'opération complète de contrôle a été réalisée entre 2020 et 2021. En cas de débranchement ou rebranchement ponctuel, les agents doivent s'adresser au secteur travaux/sécurité via une demande sur l'outil informatique CALI.</b></p>	<p>Fiche existante dans Next sur : "Comment débrancher une prise électrique en toute sécurité ?"</p> <p><a href="https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/cms/pr1_2306174/comment-debrancher-une-prise-electrique-en-toute-securite">https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/cms/pr1_2306174/comment-debrancher-une-prise-electrique-en-toute-securite</a></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>RISQUES PSYCHOSOCIAUX</b>										
4774	01 - Gestion technique et administrative-CSSCTL Angers-P00000 02 - Assistance - secrétariat-CSSCTL Angers-P00000 03 - Management-CSSCTL Angers-P00000 12 - Développement commercial-CSSCTL Angers-P00000	H1.RPS exigences du travail	ANGERS-CHOLET	91	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> <p><b>La hiérarchie intègre progressivement les actions d'amélioration du travail à distance qui est un enjeu essentiel pour permettre à chacun de bien comprendre les attendus et de s'organiser en fonction de son activité et de l'équipe d'appartenance.</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>
1414	01 - Gestion technique et administrative-CSSCTL Angers-P00000		ANGERS-QUATUOR	8	0,2	0,8	0,8	Concerne les agents de la Direction des Investissements et de la Comptabilité (DIC)		
3425	01 - Gestion technique et administrative-CSSCTL Angers-P00000		ANGERS-26FM	1	0,2	1,6	1,6	Concerne l'agent du Département pilotage économique et sécurité des S.I. de la DRS.		<ul style="list-style-type: none"> <li>. Des dispositifs de renforts d'intérim ont été mis en place en situation de pics d'activités sur le fonds IRCANTEC, Mon compte formation, le DIF élus.</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>
4097	02 - Assistance - secrétariat-CSSCTL Angers-P00000		ANGERS-QUATUOR	1	0,2	2,4	2,4	Concerne la secrétaire de la Direction de Formation Professionnelle (DFP).		
4440	01 - Gestion technique et administrative-CSSCTL Angers-P00000 03 - Management-CSSCTL Angers-P00000	H1.RPS exigences du travail	ANGERS-QUATUOR	8	0,2	3,2	3,2	Concerne les Etudes et statistiques P0DV 20/21.		
3446	12 - Développement commercial-CSSCTL Angers-P00000		ANGERS-QUATUOR	5	0,2	1,6	3,2	<p>Concerne les agents de la Direction du marketing numérique.</p> <p><b>COMMENTAIRES 2019 :</b></p> <p>.1) Les moyens et délais ne sont en adéquation avec les objectifs fixés sur la data.</p> <p>.2) Délai de décision de recrutement trop long.</p>	<p><b>1) : La feuille de route data repose pour beaucoup sur un travail en réseau avec l'ensemble des acteurs de la filière au sein de la DRS, mais également avec les équipes DSI et EP. Un travail de structuration sur le Dataoffice a été mené et a permis la désignation de Data owners (responsables de domaines de données) sur les principaux domaines, permettant une meilleure appréhension des sujets. Un travail d'identification de référents data opérationnels continue d'être mené, par le biais de projets spécifiques (ex : chantier DL7 dont le lot 2 va répondre à de nouveaux cas d'usages accompagnés par ces référents). Un travail est lancé rentrée 2021 sur l'identification des membres de la communauté data DPS, en collaboration avec la RH, pour amplifier les montées en compétence, l'équipement en outils informatiques adapté et le travail en réseau. Pour les projets les budgets data ont été anticipés par ailleurs dans le PMST SI 22 25.</b></p> <p><b>2) Le sujet n'est pas tant dans le délai de décision , mais dans la capacité de la DRS à assumer des recrutements dans un contexte contraint sur les ressources. 2 ouvertures de postes sont en cours au niveau DRS. Des réflexions sont engagées pour envisager une ressource datasience courant 2022 pour internaliser des savoir-faire et anticiper les gains de maturité à l'échelle.</b></p>	
4080	03 - Management-CSSCTL Angers-P00000		ANGERS-26FM	2	0,2	4,8	4,8	Concerne les managers du Département pilotage économique et sécurité des S.I. de la DRS.		

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
4103	03 - Management-CSSCTL Angers-P00000		ANGERS-QUATUOR	6	0,2	7,2	18	<p>Concerner les managers de la Direction de Formation Professionnelle (DFP).</p> <p><b>COMMENTAIRES 2019 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les managers sont soumis à des contraintes de rythmes élevées, notamment sur l'afflux des commandes et des nombreux mails à traiter de façon journalière. Ce qui implique de reprioriser en continu l'activité.</li> <li>Le contexte de transformation implique nécessairement des adaptations significatives et régulières.</li> <li>Compte tenu de la charge de travail, les managers dépassent régulièrement leurs temps de travail hebdomadaire.</li> <li>Les enjeux et les contraintes de délais du projet induisent une charge mentale continue, augmentée par le manque de visibilité sur la fin de la phase de construction particulièrement prenante. Au regard de cette pression de travail, certains managers peuvent difficilement concilier vie professionnelle et vie personnelle.</li> <li>L'adéquation charge ressource n'est pas totalement atteinte, que ce soit en effectif ou en compétence.</li> <li>Les modes opératoires sont en cours de formalisation.</li> <li>Des instances bilatérales et collectives existent mais leur contenu n'est pas suffisamment structuré ni leur fréquence adaptée.</li> </ul>	<p>La création récente de cette direction et les travaux en cours liés à la réforme de la formation professionnelle, qui affiche une feuille de route dense et ambitieuse, nécessitent un investissement conséquent de la part des managers. A l'aune de l'avancée des projets de dessiner de nouvelles activités, ou la montée en charge sur certaines activités : l'évolution des métiers nécessite d'être en interaction permanente avec notre environnement et adapter l'organisation de la DFP.</p> <p>Actions en cours : plan de recrutement lancé en 2018 s'est poursuivi en 2019 et en 2020. Les 10 postes de gestionnaires lancés en février 2019 ont été pourvus, de même pour l'unité DIF Elus. Pour cette dernière, l'anticipation des ressources RH sur le bassin d'emploi angevin est désormais actée et permet d'apporter les renforts temporaires (intérimaires) pour faire face à la montée en charge du dispositif qui restera important jusque fin 2020.</p> <p>A noter : pérennisation en cours de 2 intérimaires</p> <p>Par ailleurs, la DFP ne dispose pas aujourd'hui des ressources pour mener à bien et de front l'ensemble de ces sujets, notamment parce qu'ils ne sont pas connus et/ou pas bien identifiés. En effet, de nouvelles activités apparaissent, et cette évolution des métiers de la DFP nécessite également de recruter de nouveaux profils. C'est particulièrement le cas pour les activités de contrôle des actions de formations et de lutte contre la fraude, où des postes très spécifiques (expert en stratégie contrôle, expert en conformité RGPD) ont été ouverts (dont un pourvu), mais également sur des profils "data", UX expérience utilisateurs..." sont désormais nécessaires.</p> <p>Poste expert en conformité RGPD pourvu, poste contrôleur des risques en cours de recrutement.</p> <p>En outre, certaines contraintes sont identifiées, liées pour partie à la dispersion des compétences au sein de la CDC, aux sollicitations très nombreuses de la part des acteurs du champ de la formation professionnelle pour faire aboutir leurs projets et à la nécessaire réactivité pour atteindre les objectifs de l'agenda politique.</p> <p>Afin de disposer des ressources adéquates et de pouvoir coordonner de manière la plus efficiente possible l'ensemble de ces chantiers, les ACTIONS MENEES et EN COURS :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-constitution d'une équipe task-force spécifique dans le domaine juridique constituée de représentants de CRCI, de DFJ, de la mission "Gouvernance et affaires gn de la DFP, placée sous le pilotage de la Directrice adjointe de la DFP</li> <li>-recrutements : un travail étroit quant au recrutement et au profil recherchés, mené avec le SG DRS, dans une optique de "sourcing" (interne et externe), une évolution des postes (recrutement sur un poste de responsable de la gouvernance DATA.</li> <li>- renforcement du pilotage des projets (2 collaborateurs DFP dédiés), par la mise en place d'instances dédiées (COPIL, COTECH) dans une optique vision 360°, et qui permet notamment d'améliorer la circulation de l'information, la communication et donc la coordination entre les managers.</li> <li>-démarche d'accompagnement "agile à l'échelle" : appui externe pour les équipes CPF, le DFP et DSI , afin d'améliorer les échanges et les modalités de travail entre les équipes DFP, notamment service produits et équipes DSI</li> <li>-recrutement d'une seconde assistante de direction sur paris (juin 2020) sera de nature à soulager à la fois l'assistante d'Angers et l'assistante du Directeur, mais également les managers dans leurs tâches quotidiennes parfois chronophages.</li> <li>Le regroupement également des équipes sur deux sites (Quatuor sur Angers, et A3 pour les agents parisiens) réalisé début 2019 d'année a permis de donner plus de sens aux activités, de fluidifier l'information, et faciliter la cohésion de la DFP au travers une ligne managériale plus cohérente. Le déménagement de l'équipe du DIF Elus sur le site de Louis Gain(provisoire) en novembre 2019 a été réalisé dans de bonnes conditions.</li> <li>Sur les procédures, à fin 2019, la DFP a réalisé sa cartographie des processus, son plan de charge, sa cartographies des risques et son PCA. Au vu de l'évolution des métiers, ces outils pourront être actualisés, à la marge, en 2020. La DFP actualise son PCA dans le cadre de la transformation du PCA en PUCA/fiches secours métiers.</li> </ul> <p><b>NOUVELLES ACTIONS 2021 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La tenue des dialogues collectifs a permis la mise en œuvre de l'accord télétravail à la DFPC</li> <li>- 11 pérennisations d'intérimaires en 2021, 8 à venir en 2022</li> <li>- Recrutement d'un contrôleur des risques en avril 2021</li> <li>- Renforcement des équipes du DIF élus avec recrutement d'intérimaires</li> <li>- Structuration de l'équipe contrôle et régulation au sein du service Fonds et Financements</li> <li>- Renforcement des lignes managériales pour soulager les responsables de services et accompagner les équipes :</li> <li>+ 2 responsables d'unités en mars 2021 dans le service Gestion</li> <li>+ 2 responsables d'unités en juin 2021 dans le service Produits</li> <li>+ 1 responsable de service adjoint pour le service Produits en avril 2021</li> <li>+ 1 responsable de service adjoint pour le service Fonds et Financements en juillet 2021</li> <li>- Charge de travail compensée en 2021 par le versement de primes exceptionnelles et primes projet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Des dispositifs de renforts d'intérim ont été mis en place en situation de pics d'activités sur le fonds IRCANTEC, Mon compte formation, le DIF élus.</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>
4091	01 - Gestion technique et administrative-CSSCTL Angers-P00000	H1.RPS exigences du travail	ANGERS-QUATUOR	55	0,2	9.6	24	<p>Concerner les agents de la Direction de Formation Professionnelle (DFP).</p> <p><b>COMMENTAIRES 2019 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Globalement, manque de moyens humains.</li> <li>L'organisation est très mouvante mais cela est inhérent au projet.</li> <li>Les agents exercent des activités nécessitant une attention soutenue ou une vigilance permanente durant de longues périodes.</li> <li>Les plaintes collectives concernant la charge de travail, les interruptions dans les tâches ou les contraintes de rythme sont analysées mais des solutions ne peuvent pas toujours être déployées.</li> <li>Les situations professionnelles sont identifiées lorsqu'elles sont remontées par les collaborateurs, mais ne sont pas toujours traitées faute de moyens et de temps.</li> <li>Le remplacement des personnels absents n'est pas systématique.</li> <li>Les agents du service produits sont soumis à des contraintes de rythmes élevées liées à la charge de travail constante.</li> <li>Les moyens en général ne sont pas en adéquation avec les objectifs fixés. Coté service produits : manque de moyens humains. Coté Gestion CPF : absence de SI interne. Coté Dif Elus : pas d'outil de gestion adapté.</li> <li>Coté Dif élus : Les agents reçoivent régulièrement des instructions, des ordres ou des demandes qui peuvent être contradictoires entre eux. Les agents sont fréquemment interrompus au cours de leur travail par des tâches non prévues ou d'autres sollicitations. Les agents font face à des tâches majoritairement mal anticipées. Travaillent dans l'urgence.</li> <li>Coté service produits : Les agents dépassent régulièrement leurs temps de travail hebdomadaire. Les collaborateurs sont invités à alerter sur leur charge de travail mais il n'y a pas toujours de solutions pour y remédier.</li> <li>Coté service produits et Dif élus : L'activité n'est pas structurée par des modes opératoires ou des procédures formalisées. Coté Produits : cela est en partie inhérent aux fonctions exercées.</li> </ul>	<p>Sur les procédures, à fin 2019, la DFP a réalisé sa cartographie des processus, son plan de charge, sa cartographies des risques et son PCA. Au vu de l'évolution des métiers, ces outils pourront être actualisés, à la marge, en 2020. La DFP actualise son PCA dans le cadre de la transformation du PCA en PUCA/fiches secours métiers.</p> <p><b>NOUVELLES ACTIONS 2021 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La tenue des dialogues collectifs a permis la mise en œuvre de l'accord télétravail à la DFPC</li> <li>- 11 pérennisations d'intérimaires en 2021, 8 à venir en 2022</li> <li>- Recrutement d'un contrôleur des risques en avril 2021</li> <li>- Renforcement des équipes du DIF élus avec recrutement d'intérimaires</li> <li>- Structuration de l'équipe contrôle et régulation au sein du service Fonds et Financements</li> <li>- Renforcement des lignes managériales pour soulager les responsables de services et accompagner les équipes :</li> <li>+ 2 responsables d'unités en mars 2021 dans le service Gestion</li> <li>+ 2 responsables d'unités en juin 2021 dans le service Produits</li> <li>+ 1 responsable de service adjoint pour le service Produits en avril 2021</li> <li>+ 1 responsable de service adjoint pour le service Fonds et Financements en juillet 2021</li> <li>- Charge de travail compensée en 2021 par le versement de primes exceptionnelles et primes projet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Des dispositifs de renforts d'intérim ont été mis en place en situation de pics d'activités sur le fonds IRCANTEC, Mon compte formation, le DIF élus.</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>

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
4098	02 - Assistance - secrétariat-CSSCTL Angers-P00000		ANGERS-QUATUOR	1	0,2	0,8	0,8	Concerne la secrétaire de la Direction de Formation Professionnelle (DFP).		
3426	01 - Gestion technique et administrative-CSSCTL Angers-P00000		ANGERS-26FM	1	0,2	0,8	0,8	Concerne l'agent du Département pilotage économique et sécurité des S.I. de la DRS.		
3424	01 - Gestion technique et administrative-CSSCTL Angers-P00000		ANGERS-QUATUOR	8	0,2	0,8	0,8	Concerne les agents de la Direction des Investissements et de la Comptabilité (DIC)		
4441	01 - Gestion technique et administrative-CSSCTL Angers-P00000 03 - Management-CSSCTL Angers-P00000		ANGERS-QUATUOR	8	0,4	1,6	1,6	Concerne les Etudes et statistiques P0DV 20/21.		. Des dispositifs de renforts d'intérim ont été mis en place en situation de pics d'activités sur le fonds IRCANTEC, Mon compte formation, le DIF élus. . 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.
4086	03 - Management-CSSCTL Angers-P00000		ANGERS-26FM	2	0,2	1,6	1,6	Concerne les managers du Département pilotage économique et sécurité des S.I. de la DRS.		. 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.
4104	03 - Management-CSSCTL Angers-P00000	H2.RPS exigences émotionnelles	ANGERS-QUATUOR	9	0,2	3,2	3,2	Concerne les managers de la Direction de Formation Professionnelle (DFP). <b>COMMENTAIRES 2019 :</b> . Dans un contexte de transformation et de réalisation d'un projet stratégique pour la CDC et fortement exposés, des situations de tension sont exacerbées à certains moments de l'année pour les managers et les agents. Ce sujet nécessite un soutien et une attention plus importants de la part des managers.	Agents DFP : la formation de ces nouvelles recrues constitue un point d'attention relevé par les agents. Sur cette question, la DFP a travaillé en lien avec le SG DRS pour définir un plan de formation cohérent avec les profils métiers des agents ou perfectionner les compétences des plus anciens sur les activités sous-jacentes. (20 collaborateurs environ ont d'ores et déjà été formés). Pour faciliter l'intégration de ces derniers, la DFP remet également un livret d'accueil afin de donner quelques clés et outils facilitant la venue des nouveaux arrivants. - communication entre le service produits et les équipes techniques : cf. mesures supra, particulièrement démarche d'accompagnement agile à l'échelle pour les équipes DFP et DSI. - activité de lutte contre la fraude : l'activité de contrôle de la qualité des actions de formations et la lutte contre la fraude en matière de FP est une activité nouvelle pour la Caisse, où, pour l'heure, il n'est effectivement pas possible de s'appuyer sur une doctrine établie, des procédures rodées et une expérience avérée, comme par exemple en matière de retraite. Montée en puissance avec élaboration de doctrine et procédures établies et validées (sur les contrôles, gestion de certains cas de fraude), mise en œuvre d'un marché relatif à une prestation de contrôle de la qualité des actions de formation. ACTION : Dès 2019, une formation spécifique a été montée par la DFP, en lien avec le SG DRS, afin que les collaborateurs concernés puissent être formés au "contrôle d'un organisme de formation" par l'INTEFP (Institut national de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle). Les moyens humains sont renforcés : recrutements d'assistant contrôle d'une part, d'autre part, le nécessité de disposer de profils davantage experts, spécialistes de ces domaines, a bien été identifiée et les recrutements sont en cours (cf commentaires supra partie managers). Un outil temporaire est mis en place. Enfin, les questions liées au contrôle et à la lutte contre la fraude sont traitées régulièrement par la "task force juridique", qui regroupe à la fois les compétences métiers, juridiques, de conformité et contrôle des risques de de lutte contre la fraude, ce qui permet : au métier de disposer des éléments juridiques permettant de déterminer rapidement la position de la Caisse et de la sécuriser, à la Caisse dans ses différents métiers de monter en compétence sur ce champ.	. 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-arriveur-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).
4092	01 - Gestion technique et administrative-CSSCTL Angers-P00000		ANGERS-QUATUOR	55	0,2	7,2	7,2	Concerne les agents de la Direction de Formation Professionnelle (DFP). <b>COMMENTAIRES 2019 :</b> . La communication entre le service produits et les équipes techniques est tendue en raison des difficultés de livraison des développements attendus et du manque de transparence. . Des consignes paradoxales ainsi que la fraude de par les organismes de formation sont contre-productives et génèrent la peur de l'erreur. . Les dispositifs d'écoute et d'aide à destination des personnels ne sont pas utilisés.	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 ».	
3447	12 - Développement commercial-CSSCTL Angers-P00000		ANGERS-QUATUOR	5	0,2	3,2	4,8	Concerne les agents de la Direction du marketing numérique. <b>COMMENTAIRES 2019 :</b> . En tant que fonctions mutualisées implantées sur le site d'Angers, ressenti d'exclusion du collectif de travail local DRSAP et prise en compte inéquitable de nos besoins logistiques.	Mise en œuvre d'un comité de site à l'échelle angevine permettant de traiter différents sujets : logistique, RH..., relevant du bassin d'emploi Angers.	

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
4442	01 - Gestion technique et administrative-CSSCTL Angers-P00000 03 - Management-CSSCTL Angers-P00000	H3.RPS autonomie - marges de manœuvre	ANGERS-QUATUOR	8	0,2	0,8	0,8	Concerne les Etudes et statistiques P0DV 20/21.		<ul style="list-style-type: none"> <li>Des dispositifs de renforts d'intérim ont été mis en place en situation de pics d'activités sur le fonds IRCANTEC, Mon compte formation, le DIF élus.</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>
4099	02 - Assistance - secrétariat-CSSCTL Angers-P00000		ANGERS-QUATUOR	1	0,2	0,8	0,8	Concerne la secrétaire de la Direction de Formation Professionnelle (DFP).		
4087	03 - Management-CSSCTL Angers-P00000		ANGERS-26FM	2	0,2	0,8	0,8	Concerne les managers du Département pilotage économique et sécurité des S.I. de la DRS.		
3427	01 - Gestion technique et administrative-CSSCTL Angers-P00000		ANGERS-26FM	1	0,2	0,8	0,8	Concerne l'agent du Département pilotage économique et sécurité des S.I. de la DRS.		
1417	01 - Gestion technique et administrative-CSSCTL Angers-P00000		ANGERS-QUATUOR	8	0,2	0,8	0,8	Concerne les agents de la Direction des Investissements et de la Comptabilité (DIC)		
3448	12 - Développement commercial-CSSCTL Angers-P00000		ANGERS-QUATUOR	5	0,2	1,6	3,2	<p>Concerne les agents de la Direction du marketing numérique.</p> <p><b>COMMENTAIRES 2019 :</b></p> <p>1) Concerne 1 agent : la nature de l'activité peut être parfois en inadéquation avec les procédures matériels (applicatifs informatiques).</p> <p>2) Absence de portage et de soutien sur les sujets stratégiques au sein des établissements.</p>	<p>1) Pas de problème remonté sur Angers au niveau hiérarchique.</p> <p>2) Le comex DRS est le lieu naturel de partage sur les sujets stratégiques, avec nécessité de diffusion des informations au sein des établissements par les responsables concernés. Par ailleurs, sur chaque projet, des liens sont tissés avec un embarquement au niveau des différentes directions au sein des établissements ; en cas de problème de portage par ces directions, il est possible de remonter au comex pour appui ou arbitrage.</p>	
4105	03 - Management-CSSCTL Angers-P00000		ANGERS-QUATUOR	9	0,2	3,2	4,8	<p>Concerne les managers de la Direction de Formation Professionnelle (DFP).</p> <p><b>COMMENTAIRES 2019 :</b></p> <p>. Demande de clarification des responsabilités et du périmètre de délégation alloué aux managers.</p> <p>. La coordination interservices est satisfaisante en interne DFP quand elle repose sur de bonnes relations interpersonnelles, mais insatisfaisante à l'externe, particulièrement avec les fonctions supports : filières SI et RH.</p> <p>. Il n'existe plus de dispositif d'accueil et d'intégration des nouveaux managers organisé et mis en œuvre par les RH (formation, tutorat, parcours d'intégration).</p>	<p>(concerne managers et agents)</p> <p><b>En éléments de contexte, à l'aune de l'avancée des projets se dessinent de nouvelles activités, ou la montée en charge sur certaines activités : l'évolution des métiers nécessite d'être en interaction permanente avec notre environnement et d'adapter l'organisation de la DFPC, tout en cherchant en permanence à sécuriser nos processus. Les dispositifs de maîtrise des risques applicables à la DPS ont tous été déclinés pour la DFP (cartographie des processus, plan de charge, cartographie des risques et PCA) et sont opérationnels depuis fin 2019. En outre, les nouveaux recrutements de profils spécifiques ont permis de définir et de sécuriser un certain nombre de processus et de procédures dans des domaines particulièrement sensibles, ce qui est de nature également à sécuriser les collaborateurs dans leurs travail et tâches quotidiennes.</b></p> <p><b>L'adéquation des missions moyens se fait en très grande réactivité en lien avec la RH et DRASP, avec des phases de formation pour les nouveaux arrivants. Processus nouvel arrivant défini et opérationnel.</b></p> <p><b>Des mesures de renforcement du pilotage interne des projets ont été mises en place (comités de pilotage, COTECH...) permettant de renforcer la ligne managériale, de fluidifier la circulation de l'information et de donner davantage de lisibilité du "qui fait quoi" avec l'ensemble des parties prenantes "MCF" ( y compris avec la DRC, la DSI...), ce qui là encore est de nature à sécuriser les collaborateurs dans leurs activités respectives et faciliter le travail des managers.</b></p> <p><b>Dans la continuité de la démarche d'accompagnement "agile à l'échelle" (appui externe pour les équipes CPF, l.e DFPC et DSI , afin d'améliorer les échanges et les modalités de travail entre les équipes DFPC, notamment service produits et équipes DSI) il a été décidé d'élargir cet accompagnement à l'ensemble de la DFPC, par étapes. Basé notamment sur une cartographie des activités par service, cet accompagnement permet d'identifier les zones d'adhérence et de là, les modalités de travail les plus adéquates, ainsi que des plans de priorisation par service, en cours d'élaboration, en lien avec cette structuration des activités et des processus. Cet accompagnement se poursuit en 2021.</b></p>	
4093	01 - Gestion technique et administrative-CSSCTL Angers-P00000	ANGERS-QUATUOR	55	0,2	4,8	12	<p>Concerne les agents de la Direction de Formation Professionnelle (DFP).</p> <p><b>COMMENTAIRES 2019 :</b></p> <p>. Un parcours d'intégration des nouveaux arrivants n'a pas toujours été déployé, cependant un process est en cours d'élaboration.</p> <p>. Le périmètre de chaque service n'est pas clairement identifié. La question de savoir qui doit traiter tel sujet (quel service et quel interlocuteur) se pose très régulièrement (allongement des délais de traitement et source d'irritations).</p> <p>. Coté Dif élus : les agents ont de moins en moins de marge de manœuvre dans le travail au quotidien. Les personnels ne disposent pas toujours d'un niveau d'information suffisant pour réaliser leurs missions.</p> <p>. Coté service produits : lorsqu'un accompagnement est proposé pour un nouvel arrivant, il doit être pris en charge par les autres collaborateurs et représente de ce fait une charge supplémentaire (souvent difficile à assumer).</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
4443	01 - Gestion technique et administrative-CSSCTL Angers-P00000 03 - Management-CSSCTL Angers-P00000	H4.RPS rapports sociaux et relations de travail	ANGERS-QUATUOR	8	0,2	0,8	0,8	Concerne les Etudes et statistiques P0DV 20/21.		
4100	02 - Assistance - secrétariat-CSSCTL Angers-P00000		ANGERS-QUATUOR	1	0,2	0,8	0,8	Concerne la secrétaire de la Direction de Formation Professionnelle (DFP).		
4094	01 - Gestion technique et administrative-CSSCTL Angers-P00000		ANGERS-QUATUOR	55	0,2	0,8	0,8	Concerne les agents de la Direction de Formation Professionnelle (DFP)..		
4088	03 - Management-CSSCTL Angers-P00000		ANGERS-26FM	2	0,2	0,8	0,8	Concerne les managers du Département pilotage économique et sécurité des S.I. de la DRS.		
3449	12 - Développement commercial-CSSCTL Angers-P00000		ANGERS-QUATUOR	5	0,2	0,8	0,8	Concerne les agents de la Direction du marketing numérique.		
3428	01 - Gestion technique et administrative-CSSCTL Angers-P00000		ANGERS-26FM	1	0,2	0,8	0,8	Concerne l'agent du Département pilotage économique et sécurité des S.I. de la DRS.		
1420	01 - Gestion technique et administrative-CSSCTL Angers-P00000		ANGERS-QUATUOR	8	0,2	0,8	0,8	Concerne les agents de la Direction des Investissements et de la Comptabilité (DIC)		
4106	03 - Management-CSSCTL Angers-P00000		ANGERS-QUATUOR	9	0,2	3,2	3,2	Concerne les managers de la Direction de Formation Professionnelle (DFP). Une politique et des pratiques managériales ne sont pas clairement définies et communiquées.	"Grandissons ensemble" permet d'apporter, de clarifier les valeurs managériales.	
4444	01 - Gestion technique et administrative-CSSCTL Angers-P00000 03 - Management-CSSCTL Angers-P00000	H5.RPS conflit de valeurs	ANGERS-QUATUOR	8	0,2	0,8	0,8	Concerne les Etudes et statistiques P0DV 20/21.		<ul style="list-style-type: none"> <li>Des dispositifs de renforts d'intérim ont été mis en place en situation de pics d'activités sur le fonds IRCANTEC, Mon compte formation, le DIF élus.</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>
4101	02 - Assistance - secrétariat-CSSCTL Angers-P00000		ANGERS-QUATUOR	1	0,2	0,8	0,8	Concerne la secrétaire de la Direction de Formation Professionnelle (DFP).		
4089	03 - Management-CSSCTL Angers-P00000		ANGERS-26FM	2	0,2	0,8	0,8	Concerne les managers du Département pilotage économique et sécurité des S.I. de la DRS.		
1423	01 - Gestion technique et administrative-CSSCTL Angers-P00000		ANGERS-QUATUOR	8	0,2	0,8	0,8	Concerne les agents de la Direction des Investissements et de la Comptabilité (DIC)		
3429	01 - Gestion technique et administrative-CSSCTL Angers-P00000		ANGERS-26FM	1	0,2	1,6	1,6	Concerne l'agent du Département pilotage économique et sécurité des S.I. de la DRS.		
3450	12 - Développement commercial-CSSCTL Angers-P00000		ANGERS-QUATUOR	5	0,2	1,6	3,2	Concerne les agents de la Direction du marketing numérique. <b>COMMENTAIRES 2019 :</b> Sentiment de non reconnaissance de la contribution et de la valeur ajoutée DMN pour les métiers.	Multiplicité des présentations en comex des différents projets portés, en particulier sur 2020.	
4107	03 - Management-CSSCTL Angers-P00000		ANGERS-QUATUOR	9	0,2	3,2	4,8	Concerne les managers de la Direction de Formation Professionnelle (DFP). <b>COMMENTAIRES 2019 :</b> Compte tenu de la charge de travail, les sujets ne sont pas approfondis comme ils devraient l'être (logique de « Quick and dirty »).	En élément de contexte, le mandat relatif à la formation professionnelle affiche une feuille de route très dense, ambitieuse, avec de très fortes contraintes politiques et d'agenda, ce qui réclame effectivement une forte motivation et implication de l'ensemble des collaborateurs. L'un des moyens, de reconnaître cette implication et cet investissement des collaborateurs étant le dispositif de primes exceptionnelles en vigueur à la Caisse, des primes exceptionnelles ont ainsi, sous l'impulsion de la Direction, été attribuées deux années consécutives à certains des collaborateurs de la DFP.	
4095	01 - Gestion technique et administrative-CSSCTL Angers-P00000		ANGERS-QUATUOR	55	0,2	3,2	4,8	Concerne les agents de la Direction de Formation Professionnelle (DFP). <b>COMMENTAIRES 2019 :</b> Côté service produits : en travaillant dans l'urgence les agents ont souvent le sentiment de ne pas faire correctement leur travail malgré un fort investissement ce qui peut être démotivant.		
4445	01 - Gestion technique et administrative-CSSCTL Angers-P00000 03 - Management-CSSCTL Angers-P00000	H6.RPS insécurité de l'emploi et du travail	ANGERS-QUATUOR	8	0,2	0,8	0,8	Concerne les Etudes et statistiques P0DV 20/21.		<ul style="list-style-type: none"> <li>La réforme du DIF Elus prévoit l'intégration du DIF Elus dans le dispositif Moncompteformation. Les impacts organisationnels (dans le sens d'une fusion des activités et de l'équipe au sein du service gestion notamment) font l'objet d'un travail collectif au sein de la DFPC. Les objectifs de la réforme et l'impact organisationnel ont été présentés en CLUA du 06/07. Un plan d'accompagnement a été construit dont les résultats seront dévoilés lors du CSSCTLA du 8/11/21.</li> <li>Les fonctions supports de la DFPC sont opérationnelles et sont désormais intégrées aux réunions de site, COVID etc...angevines, ce qui facilite la diffusion de l'information et l'appui aux équipes angevines. Toutefois, des difficultés peuvent subsister du fait de facteurs exogènes à la DFPC (ex : distribution de matériels informatiques qui ne dépend pas de nous) d'informations non synchrones et parfois non totalement concordantes Le déploiement des équipements nomades à l'ensemble des collaborateurs, et notamment des gestionnaires, a été une véritable avancée pour la DFPC.</li> </ul>
4102	02 - Assistance - secrétariat-CSSCTL Angers-P00000		ANGERS-QUATUOR	1	0,2	0,8	0,8	Concerne la secrétaire de la Direction de Formation Professionnelle (DFP).		
3451	12 - Développement commercial-CSSCTL Angers-P00000		ANGERS-QUATUOR	5	0,2	0,8	0,8	Concerne les agents de la Direction du marketing numérique.		
1424	01 - Gestion technique et administrative-CSSCTL Angers-P00000		ANGERS-QUATUOR	8	0,2	0,8	0,8	Concerne les agents de la Direction des Investissements et de la Comptabilité (DIC).		
4090	03 - Management-CSSCTL Angers-P00000		ANGERS-26FM	2	0,2	1,6	1,6	Concerne les managers du Département pilotage économique et sécurité des S.I. de la DRS.		
3430	01 - Gestion technique et administrative-CSSCTL Angers-P00000		ANGERS-26FM	1	0,2	1,6	1,6	Concerne l'agent du Département pilotage économique et sécurité des S.I. de la DRS		
4096	01 - Gestion technique et administrative-CSSCTL Angers-P00000		ANGERS-QUATUOR	55	0,2	3,2	4,8	Concerne les agents de la Direction de Formation Professionnelle (DFP). <b>COMMENTAIRES 2019 :</b> Côté Dif élus : Les agents sont confrontés à des incertitudes quant à l'avenir de l'unité Dif élus.		
4108	03 - Management-CSSCTL Angers-P00000		ANGERS-QUATUOR	9	0,2	3,2	8	Concerne les managers de la Direction de Formation Professionnelle (DFP). <b>COMMENTAIRES 2019 :</b> L'appui des fonctions supports s'est révélé particulièrement insuffisante, notamment pour les moyens matériels (informatique) et humains. Une phase d'évaluation n'a pas été prévue après la mise en œuvre du changement. La concertation préalable à la prise de décision est à développer.		

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>										
4595	18 - UT globale du site	F6 Pandémie virale	ANGERS-CHOLET	91	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><b>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...).</b></p> <p><b>Formation obligatoire avant le 31/12/2021 des collaborateurs au "Plan d'urgence et de poursuite d'activité (PUPA)" via Form&amp;Vous.</b></p>	<p>Note d'organisation de reprise des activités propres à chaque service réalisée par les service de l'EP et en local.</p> <p>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>.</p> <p>Le service médical prend en charge chaque cas identifié.</p> <p>Existence d'un mémo manager Angers Cholet.</p> <p>Existence d'un réseau de vigilance pour vérifier les mesures mises en place dans l'établissement.</p> <p>Mise en place de protocoles particuliers ( AGR, COSOG, MSG, SVD...).</p>