

Rapport Annuel de la Santé Sécurité au Travail – Année 2020 – Etablissement Public CDC

CADRE JURIDIQUE

Le cadre en vigueur à la CDC est notamment le décret n° 82-453 DU 28 mai 1982 modifié par le décret n°2011-774 du 28 juin 2011 relatif à l'hygiène et la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique puis par le décret n° 2014-1255 du 27 octobre 2014 relatif à l'amélioration du fonctionnement des services de médecine de prévention et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans la fonction publique de l'Etat. Une circulaire de la DGAFP du 10 avril 2015 assortie d'un guide pratique présente en détail les règles d'application de ces dispositions.

Concernant le rapport annuel en matière d'hygiène et de sécurité, la circulaire susvisée pose les termes suivants : « *Au moins une fois par an, le président présente au comité un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et un programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (article 61 et 62). Aucune date limite n'a été fixée pour l'établissement de ce rapport et de ce programme, mais la périodicité annuelle doit être respectée. Il est souhaitable de faire coïncider la présentation pour avis du programme annuel avec la période où sont effectués les choix budgétaires dans le service.*

Le contenu du rapport annuel est fixé, dans le secteur privé par l'arrêté du 12 décembre 1985. Ces indications sont reprises, sous une forme adaptée, dans l'annexe n°14. Il convient de préciser qu'une partie de ces informations devront être contenues dans le bilan social prévu à l'article 34 du décret du 15 février 2011 relatif aux comités techniques. Par ailleurs, les rapports des médecins de prévention, les procès-verbaux des CHSCT, les indications des différents registres ainsi que, le cas échéant, les rapports des inspecteurs santé et sécurité au travail, comportent la plupart des informations demandées.

Le programme annuel fixe, en fonction du rapport annuel mais aussi des résultats de l'analyse et de l'évaluation des risques consignée dans le document unique d'évaluation des risques, la liste détaillée des mesures à prendre dans l'année dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité, de l'amélioration des conditions de travail et de la formation. Les conditions d'exécution (délais, personnes) et l'estimation du coût des mesures sont précisées.

La réunion consacrée à l'examen du rapport et du programme annuels revêt donc une importance toute particulière puisqu'elle doit déterminer la politique de prévention et d'amélioration des conditions de travail pour l'année à venir.

Le comité émet un avis sur le rapport et le programme mais peut également proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires. »

Les informations devant être fournies dans le cadre du rapport annuel, sont précisées en annexe 14 à la circulaire susvisée (voir annexe 1).

Le présent rapport est établi selon le cadre fixé par cette annexe. Son plan est donc celui préconisé par la circulaire :

- 1 - Effectifs
- 2 - Principaux indicateurs
- 3 - Autres conditions de travail
- 4 - Faits saillants
- 5 - Moyens et actions des acteurs
- 6 - Bilan des actions menées

CONTEXTE 2020

L'année 2020 a été marquée par la pandémie de la COVID19 où les mesures sanitaires qui en ont découlées et deux périodes de confinement au printemps et à l'automne ont impacté de façon significative l'activité de l'Etablissement Public CDC et l'organisation du travail.

Les équipes du secrétariat général, des ressources humaines et médico-sociales ont été fortement mobilisées pour mettre en place les dispositifs successifs de protection de la santé et des conditions de travail des collaborateurs, tant pour le travail sur site qu'à distance, comme le démontrent les différents rapports présentés en CSSCT.

Les conséquences pouvant être liées à la crise COVID19 indiquées dans ce rapport sont surlignées en jaune.

1 - EFFECTIFS DE L'ETABLISSEMENT PUBLIC

Il s'agit de l'effectif en fonction dans les directions

1-1 Hommes et femmes en fonction des différentes catégories, statuts et des âges (permanents & non permanents)

Personnels permanents et non permanents au 31/12/20 Source : bilan social EP 2020		Statut public				Statut Mines				Statut privé				Ensemble									
		Cat A	Cat B	Cat C	Total	Cat A	Cat B	Cat C	Total	Cadres	Tech. sup.	Em- ployés	Total	A+ Cadres	B+ Techn. sup.	C+ Em- ployés	Total 2020	Variation 2020/2019		Rappel 2019	Variation 2020/2018		Rappel 2018
																		Nbre	%		Nbre	%	
Inf. à 25 ans	Hommes	9	1	4	14				0	7		63	70	16	1	67	84	-7	-7,7%	91	-11	-11,6%	95
	Femmes	11	8	4	23				0	6		100	106	17	8	104	129	0	0,0%	129	-15	-10,4%	144
	sous total	20	9	8	37	0	0	0	0	13	0	163	176	33	9	171	213	-7	-3,2%	220	-26	-10,9%	239
25 à 29 ans	Hommes	64	7	13	84				0	56		16	72	120	7	29	156	12	8,3%	144	17	12,2%	139
	Femmes	62	35	34	131				0	73		14	87	135	35	48	218	-20	-8,4%	238	-4	-1,8%	222
	sous total	126	42	47	215	0	0	0	0	129	0	30	159	255	42	77	374	-8	-2,1%	382	13	3,6%	361
30 à 34 ans	Hommes	79	27	18	124				0	133			133	212	27	18	257	17	7,1%	240	40	18,4%	217
	Femmes	85	70	82	237				0	113			113	198	70	82	350	-2	-0,6%	352	0	0,0%	350
	sous total	164	97	100	361	0	0	0	0	246	0	0	246	410	97	100	607	15	2,5%	592	40	7,1%	567
35 à 39 ans	Hommes	61	28	38	127				0	130			130	191	28	38	257	21	8,9%	236	29	12,7%	228
	Femmes	93	95	119	307				0	151		1	152	244	95	120	459	37	8,8%	422	66	16,8%	393
	sous total	154	123	157	434	0	0	0	0	281	0	1	282	435	123	158	716	58	8,8%	658	95	15,3%	621
40 à 44 ans	Hommes	70	39	41	150				0	163			163	233	39	41	313	4	1,3%	309	24	8,3%	289
	Femmes	109	123	110	342				0	136		1	137	245	123	111	479	-4	-0,8%	483	9	1,9%	470
	sous total	179	162	151	492	0	0	0	0	299	0	1	300	478	162	152	792	0	0,0%	792	33	4,3%	759
45 à 49 ans	Hommes	93	58	25	176	3	4		7	166	1		167	262	63	25	350	16	4,8%	334	22	6,7%	328
	Femmes	115	159	99	373	2	4	1	7	159	3		162	276	166	100	542	4	0,7%	538	46	9,3%	496
	sous total	208	217	124	549	5	8	1	14	325	4	0	329	538	229	125	892	20	2,3%	872	68	8,3%	824
50 à 54 ans	Hommes	83	54	19	156	2	2		4	145	3		148	230	59	19	308	13	4,4%	295	19	6,6%	289
	Femmes	97	154	70	321	3	8	4	15	198	8	1	207	298	170	75	543	20	3,8%	523	-27	-4,7%	570
	sous total	180	208	89	477	5	10	4	19	343	11	1	355	528	229	94	851	33	4,0%	818	-8	-0,9%	859
55 à 59 ans	Hommes	60	85	28	173	1	6	2	9	149	2		151	210	93	30	333	-69	-17,2%	402	-90	-21,3%	423
	Femmes	84	235	64	383	3	13	5	21	234	9	1	244	321	257	70	648	-79	-10,9%	727	-85	-11,6%	733
	sous total	144	320	92	556	4	19	7	30	383	11	1	395	531	350	100	981	-148	-13,1%	1129	-175	-15,1%	1156
60 à 64 ans	Hommes	69	104	19	192	5	2		7	95	1		96	169	107	19	295	26	9,7%	269	65	28,3%	230
	Femmes	73	195	52	320	5	4	3	12	122	5		127	200	204	55	459	36	8,5%	423	58	14,5%	401
	sous total	142	299	71	512	10	6	3	19	217	6	0	223	369	311	74	754	62	9,0%	692	123	19,5%	631
65 et plus	Hommes	9	3	3	15		2		2	25			25	34	5	3	42	10	31,3%	32	13	44,8%	29
	Femmes	4	14	4	22				0	17			17	21	14	4	39	10	34,5%	29	16	69,6%	23
	sous total	13	17	7	37	0	2	0	2	42	0	0	42	55	19	7	81	20	32,8%	61	29	55,8%	52
Total	Hommes	597	406	208	1211	11	16	2	29	1069	7	79	1155	1677	429	289	2395	43	1,8%	2352	128	5,6%	2267
	Femmes	733	1088	638	2459	13	29	13	55	1209	25	118	1352	1955	1142	769	3866	2	0,1%	3864	64	1,7%	3802
	Total	1330	1494	846	3670	24	45	15	84	2278	32	197	2507	3632	1571	1058	6261	45	0,7%	6216	192	3,2%	6069

1.2 Nombre d'arrivées et de départs au cours de l'année 2020

Flux 2020 sur le périmètre des effectifs en fonction dans l'EP

Nombre d'arrivées et de départs au cours de l'année 2020 Source : bilan social EP 2020	2020	Variation 2020/2019		2019	Variation 2020/2018		2018
		Nbre	%		Nbre	%	
Pour les permanents							
Entrées [y compris changements de contrat (hors permanent à permanent), réintégrations, réinternalisations]	517	24	4,9%	493	31	6,4%	486
Départs définitifs	287	34	13,4%	253	72	33,5%	215
Pour les non permanents (CDP à durée limitée / apprentis / CAE-PEC)							
Entrées	310	-108	-25,8%	418	-92	-22,9%	402
Départs définitifs (y compris départs pour entrées dans les permanents)	379	-25	-6,2%	404	-51	-11,9%	430

Population des permanents : fonctionnaires, contractuels de droit public de longue durée (cf. articles 4.1, 4.2 et 6.1 et article 27 de la loi du 11 janvier 1984, CDI, Pacte), salariés sous statut CANSSM et CDI de droit privé relevant de la convention collective.

Population des non permanents : contractuels de droit public (ex art 6.2 de la loi du 11 janvier 1984, Art 6.4, 6.5 et 6.6 de la loi du 12 mars 2012 et article 7bis créé par la loi du 06/08/2019), contrats d'accompagnement à l'emploi (CUI-CAE), parcours emploi compétences (PEC) à partir de 2018 et contrats d'apprentissage.

1-3 Nombre de salariés d'entreprises extérieures

INTERIM Source : bilan social EP 2020	2020	Variation 2020/2019		2019	Variation 2020/2018		2018
		Nbre	%		Nbre	%	
Nombre de contrats	568	-103	-15,4%	671	96	20,3%	472
Durée totale des contrats (en jours ouvrés)	41 821	2 337	5,9%	39 484	23 682	130,6%	18 139

2 - PRINCIPAUX INDICATEURS

2.1 Accidents du travail, de service, de trajet et maladies professionnelles au 31/12/2020 (permanent et non permanent)

ACCIDENTS DU TRAVAIL <i>permanent et non permanent en fonction EP</i> <i>Source : bilan social EP 2020</i>	Statut public	Statut Mines	Statut privé	Ensemble 2020	Variation 2020/2019		Rappel 2019	Variation 2020/2018		Rappel 2018
					Nbre	%		Nbre	%	
Nombre d'accidents du travail avec arrêt (attention, hors accident de trajet, les rappels sont modifiés)	3	0	0	3	-14	-82,35%	17	-31	-91,18%	34
Catégorie A / Cadres	0	0	0	0	-6	-100,00%	6	-16	-100,00%	16
Catégorie B / Technicien sup.	1	0	0	1	-6	-85,71%	7			18
Catégorie C / Employés	2	0	0	2	-2	-50,00%	4			
Nombre d'accidents de trajet avec arrêt :	14	0	7	21	-19	-47,50%	40	-1	-4,55%	22
Catégorie A / Cadres	6	0	4	10	-7	-41,18%	17	-1	-9,09%	11
Non cadres	8	0	3	11	-12	-52,17%	23	0	0,00%	11
Nombre d'accidents mortels	0	0	0	0	0		0	0		0
De travail	0	0	0	0	0		0	0		0
De trajet	0	0	0	0	0		0	0		0
Taux de fréquence Accident du travail (hors trajet)	0,51	0,00	0,00	0,31	-1,51	-83,18%	1,81	-3,38	-91,72%	3,69
Taux de gravité Accident du travail seul, à partir de 2019	0,01	0,00	0,00	0,004	-0,017	-81,41%	0,02	-0,17	-97,77%	0,18

Taux de fréquence = (nb d'accidents du travail hors trajet / nb d'heures réelles travaillées) x 1 000 000 heures travaillées

Lecture : en 2019, 1,8 accidents du travail pour 1 million d'heures travaillées

Taux de gravité = Nb de jours d'arrêt pour accident de travail / nb d'heures réelles travaillées x 1 000 h travaillées

Le travail à distance imposé par la crise sanitaire a considérablement fait baisser le nombre d'accidents de travail avec arrêt par rapport à 2019. En effet, il y a eu 2 fois moins d'accidents de trajets (21/40) et c'est encore plus marquant pour les AT hors trajet où nous déplorons seulement 3 AT.

2.2 Maladies professionnelles

Nombre et dénomination des maladies professionnelles <i>Source : bilan social EP 2020</i>	2020	2019	2018
Code 57, syndrome du canal carpien droit	1	0	
code 57 C, affection liée au poignet, de la main ou des doigts tels que tendinite ou syndrome du canal carpien			1

2.3 Nombre de CHSCT et dépenses en matière de sécurité

Réunion des instances sociales

Instances de concertation Nbre de séances plénières CSSCT <i>Source : bilan social EP 2020</i>	2020	Variation 2020/2019		2019	Variation 2020/2018		2018
		Nbre	%		Nbre	%	
CSSCT de l'Etablissement public (CHSCT national avant 2019)	8	1	14,3%	7	1	14,3%	7
CSSCT locaux (CHSCT locaux avant 2019) (7 Ile de France, 7 Angers, 10 Bordeaux)	24	10	71,4%	14	6	33,3%	18
CSSCT en formation directions régionales (CHSCT avant 2019)	6	4	200,0%	2	3	100,0%	3
Total général	38	15	65,2%	23	10	35,7%	28

Le nombre de séances plénières des CSSCT, dont beaucoup ont traité spécifiquement la crise COVID19 a augmenté de 64%, ce qui démontre un dialogue constant avec les représentants du personnel tout ou long de cette crise sanitaire.

Dépenses en matière de sécurité

DEPENSES EN MATIERE DE SECURITE <i>Source : SGG, bilan conduite opérations immobilières</i>	2020	Variation 2020/2019		2019	Variation 2020/2018		2018
		Nbre	%		Nbre	%	
Mise à niveau technique / Mise en conformité	4 715 700 €	735 700 €	18,5%	3 980 000 €	-2 802 300 €	-37,3%	7 518 000 €
Montant des dépenses de formation à la sécurité	43 033 €						

Mise à niveau technique / Mise en conformité : Comme en 2019, il s'agit du deuxième axe dans les postes de dépenses 2020 dans la conduite des opérations immobilières.

Cela concerne notamment la rénovation du bâti final sur l'ensemble des Archipels et le plan de sécurisation d'urgence des installations techniques de production et de distribution réseau eau chaude / eau froide (EC/EF) et de la gestion technique des bâtiments.

Dépenses de formation : formations aux risques routiers, à la sécurité incendie, des Guides de Niveau.

3 - AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

3.1 Durée et aménagement du temps de travail

Temps de travail sur l'établissement public

TEMPS DE TRAVAIL SUR L'EP <i>Source : bilan social EP 2020</i>	2020	Variation 2020/2019		2019	Variation 2020/2018		2018
		Nbre	%		Nbre	%	
Nombre de jours théoriques travaillés par salarié (cycle hebdomadaire de 37 h 30 - hors forfait)	214	2	0,9%	212	1	0,5%	213
Nombre d'heures totales écartées	46 973	-49579	-51,3%	96 552	-51 542	-52,3%	98 515

Nombre de jours théoriques : 214 = 366 jours en 2020 - 104 j. we - 9 j. fériés ouvrés - 25 j. congés annuels - 4 j. DG - 11 j. RTT+ 1 j. solidarité
 Les 2/3 du nombre d'heures totales écartées ont été réalisées au 1^{er} trimestre du fait que la plupart des personnels n'ont pas badgé lorsqu'ils ont été en TOD ou en ASA à partir du 17 mars.

Effectifs relevant d'un forfait

EFFECTIFS RELEVANT D'UN FORFAIT <i>Source : bilan social EP 2020</i>	au 31/12/20	Variation 2020/2019		au 31/12/19	Variation 2020/2018		au 31/12/18
		Nbre	%		Nbre	%	
TOTAL	1 777	181	11,3%	1596	295	19,9%	1482
Hommes	930	79	9,3%	851	148	18,9%	782
Femmes	847	102	13,7%	745	147	21,0%	700

Répartition des agents de l'Etablissement public par régime de travail

Régime de travail			Temps plein	Temps partiel							Total 2020	Travail de nuit 2020		
Répartition par catégorie et par sexe - Source : bilan social EP 2020				100%	90%	80%	70%	60%	50%	- 40% (*)			- 20% (*)	S/ total
Statut public	Cat. A	Hom.	584	2	4		1	6			13	597		
		Fem.	661	14	48		5	4	1		72	733		
	Cat. B	Hom.	391	3	9			3			15	406		
		Fem.	952	24	104	1	3	4			136	1088		
	Cat. C	Hom.	197	2	8	1					11	208	19	
		Fem.	526	21	84	1	1	5			112	638		
Sous total			3311	66	257	3	10	22	1	0	359	3670	19	
Statut Mines	Cat. A	Hom.	11								0	11		
		Fem.	13								0	13		
	Cat. B	Hom.	16								0	16		
		Fem.	24	1	2		1	1			5	29		
	Cat. C	Hom.	2								0	2		
		Fem.	8	1	2	1		1			5	13		
Sous total			74	2	4	1	1	2	0	0	10	84	0	
Statut privé	Cadres	Hom.	1026	6	9	1		27			43	1069		
		Fem.	992	45	141	2	5	23		1	217	1209		
	Tech.sup.	Hom.	7								0	7		
		Fem.	19		4			1		1	6	25		
	Employés	Hom.	79								0	79		
		Fem.	118								0	118		
Sous total			2241	51	154	3	6	50	1	1	266	2507	0	
Ensemble	Cat. A Cadres	Hom.	1621	8	13	1	1	33	0	0	56	1677	0	
		Fem.	1666	59	189	2	10	27	1	1	289	1955	0	
	Cat. B techn. sup.	Hom.	414	3	9	0	0	3	0	0	15	429	0	
		Fem.	995	25	110	1	5	5	1	0	147	1142	0	
	Cat. C empl.	Hom.	278	2	8	1	0	0	0	0	11	289	19	
		Fem.	652	22	86	2	1	6	0	0	117	769	0	
	Total 2020			5626	119	415	7	17	74	2	1	635	6261	19
	Variation 2020/2019	Nbre	79	-13	-47	1	-4	29	0	0	-34	45	-3	
		%	1,4%	-9,8%	-10,2%	16,7%	-19,0%	64,4%	0,0%	0,0%	-5,1%	0,7%	-13,6%	
	Rappel 2019			5547	132	462	6	21	45	2	1	669	6216	22
Variation 2020/2018	Nbre	251	-19	-69	-5	-1	35	0	0	-59	192	-3		
	%	4,7%	-13,8%	-14,3%	-41,7%	-5,6%	89,7%	0,0%	0,0%	-8,5%	3,2%	-13,6%		
Rappel 2018			5375	138	484	12	18	39	2	1	694	6069	22	

(*) Emploi incomplet ou thérapeutique

Les temps thérapeutiques sont inclus dans chaque quotité. Les allègements de temps de travail des agents inscrits dans le dispositif MATT ne sont pas pris en compte. Les 19 agents travaillant la nuit sont les 8 pompiers (10 en 2019) du 56 rue de Lille à Paris et les 11 (12 en 2019) de Bordeaux Lac.

Les baisses du nombre de temps partiel sont liées au fait que les agents qui devaient demander un renouvellement ne l'ont pas fait, étant en TOD ou attendant le nouveau dispositif télétravail.

Effectifs permanents en fonction en Télétravail, au 31 décembre 2020

Effectifs permanents en télétravail en fonction à l'EP au 31/12/2020 <small>Source : bilan social EP 2020</small>		Statut public			Statut Mines			Statut privé			Ensemble		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Cat. A + Cadres		30	76	106	1	3	4	69	154	223	100	233	333
Cat. B + techn. sup.		38	180	218	3	5	8	1	6	7	42	191	233
Cat. C + empl.		12	72	84		1	1			0	12	73	85
2020		80	328	408	4	9	13	70	160	230	154	497	651
Variation 2020/2019	Nbre	-15	-47	-62	1	-1	0	-6	-38	-44	-20	-86	-106
	%	-15,8%	-12,5%	-13,2%	33,3%	-10,0%	0,0%	-7,9%	-19,2%	-16,1%	-11,5%	-14,8%	-14,0%
Rappel 2019		95	375	470	3	10	13	76	198	274	174	583	757
Variation 2020/2018	Nbre	3	22	25	1	1	2	13	-2	11	17	21	38
	%	3,9%	7,2%	6,5%	33,3%	12,5%	18,2%	22,8%	-1,2%	5,0%	12,4%	4,4%	6,2%
Rappel 2018		77	306	383	3	8	11	57	162	219	137	476	613

La diminution en 2020 s'explique par l'arrêt de toutes nouvelles demandes de TT, dans l'attente de l'avenant TT signé en septembre 2020 ; puis nouveaux dispositifs après dialogues collectifs d'octobre/novembre.

Outre les raisons évoquées ci-dessus, les agents n'ont pas fait de demande de télétravail étant en TOD. Le retour à la normale en septembre 2021 devrait permettre une vraie lisibilité sur le télétravail.

Compte Epargne Temps

Compte Epargne Temps <small>Source : bilan social EP 2020</small>		Au 31/12/2020	Variation 2020/2019		Au 31/12/2019	Variation 2020/2018		Au 31/12/2018
			Nbre	%		Nbre	%	
Nombre de CET	Actif	5 208	396	8,2%	4 812	483	10,2%	4 725
	Figé / historique	792	72	10,0%	720	10	1,3%	782
	Total	6 000	468	8,5%	5 532	493	9,0%	5 507
Nombre de jours	Actif	138 874	11 638	9,1%	127 236	15 386	12,5%	123 488
	Figé / historique	27 105	-2 017	-6,9%	29 122	-4 287	-13,7%	31 392
	Total	165 979	9 621	6,2%	156 358	11 099	7,2%	154 880
Nombre d'agents ayant déposé des jours sur CET dans l'année		4 154	374	9,9%	3 780	326	8,5%	3 828

Un agent public ou de statut Mines peut bénéficier d'un CET figé et d'un CET actif.

Un salarié de droit privé peut bénéficier d'un CET historique et d'un CET actif.

3.2 Organisation du travail (horaires de nuit, horaires décalés, ...) et absences

Répartition des absences en nombre de jours ouvrés dans l'Etablissement public au cours de l'année 2020

Répartition des absences en nombre de jours ouvrés dans l'Etablissement public au cours de l'année 2020 Effectifs permanents et non permanents <i>Source : bilan social EP 2020</i>	Statut public												
	Cat A		Cat B		Cat C		Total 2020	Variation 2020/2019		Rappel 2019	Variation 2020/2018		Rappel 2018
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme		Nbre	%		Nbre	%	
Maladie	1 339	2 825	1 602	6 212	1 361	6 608	19 946	-4 688	-19,0%	24 634	-7 728	-27,9%	27 674
CLM / CLD	893	2 795	1 338	5 287	1 753	2 088	14 154	7	0,0%	14 147	-900	-6,0%	15 054
Accidents du travail / trajet	8	129	5	319	57	737	1 255	-70	-5,2%	1 324	66	5,5%	1 189
Maternité / paternité / adoption	254	2 046	102	1 787	99	2 139	6 427	-941	-12,8%	7 368	1 174	22,3%	5 253
Congés convent. (événets famille, ASA, div.) ⁽³⁾	1 383	2 423	5 053	13 409	5 884	16 938	45 089	38 975	637,4%	6 115	39 019	642,8%	6 070
Total absences	3 877	10 217	8 100	27 013	9 154	28 510	86 871	33 284	62,1%	53 587	31 631	57,3%	55 239
Congés ¹ et congés sans solde	14 992	19 257	11 873	32 959	5 679	18 213	102 971	-8 456	-7,6%	111 427	-9 592	-8,5%	112 563
Grève	8	13	35	49	36	60	201	-319	-61,3%	520	-174	-46,4%	375
Compte épargne temps	855	918	502	1 913	136	745	5 068	-135	-2,6%	5 203	-1 211	-19,3%	6 279
Total jours non travaillés	19 731	30 405	20 509	61 934	15 005	47 527	195 111	24 374	14,3%	170 737	20 655	11,8%	174 455

Répartition des absences en nombre de jours ouvrés dans l'Etablissement public au cours de l'année 2020 Effectifs permanents et non permanents <i>Source : bilan social EP 2020</i>	Statut Mines												
	Cat A		Cat B		Cat C		Total 2020	Variation 2020/2019		Rappel 2019	Variation 2020/2018		Rappel 2018
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme		Nbre	%		Nbre	%	
Maladie	29	41	54	162		292	578	226	64,2%	352	141	32,3%	437
CLM / CLD						253	253	-141	-35,8%	394	-251	-49,8%	504
Accidents du travail / trajet		253		291		253	797	279	53,9%	518	560	236,3%	237
Maternité / paternité / adoption							0	0	0,0%	0	0	0,0%	0
Congés convent. (événets famille, ASA, div.) ⁽³⁾	19	51	374	495	127	561	1 627	1 526	1503,0%	102	1 497	1150,6%	130
Total absences	48	345	428	948	127	1 359	3 255	1 890	138,4%	1 366	1 947	148,8%	1 308
Congés ¹ et congés sans solde	265	341	408	801	61	272	2 146	-343	-13,8%	2 488	-811	-27,4%	2 957
Grève				11			20	-28	-58,3%	48	-12	-37,5%	32
Compte épargne temps		80	11	17	5		118	-5	-3,7%	123	-33	-21,6%	151
Total jours non travaillés	321	766	849	1 777	194	1 634	5 539	1 515	37,6%	4 024	1 091	24,5%	4 447

Répartition des absences en nombre de jours ouvrés dans l'Etablissement public au cours de l'année 2020 Effectifs permanents et non permanents <i>Source : bilan social EP 2020</i>	Statut privé												
	Cat A		Cat B		Cat C		Total 2020	Variation 2020/2019		Rappel 2019	Variation 2020/2018		Rappel 2018
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme		Nbre	%		Nbre	%	
Maladie	5 621	13 598	67	497	168	197	20 148	-225	-1,1%	20 373	2 095	11,6%	18 053
Accidents du travail / trajet	393	273					668	80	13,6%	588	4	0,6%	664
Maternité / paternité / adoption	428	4 129				22	4 582	-104	-2,2%	4 686	1 157	33,8%	3 425
Congés convent. (événets famille, ASA, div.) ⁽³⁾	2 048	3 425	291	820	538	1 272	8 392	5 987	248,8%	2 406	6 083	263,3%	2 310
Total absences	8 490	21 425	358	1 317	709	1 493	33 790	5 738	20,5%	28 053	9 339	38,2%	24 452
Congés ¹ et congés sans solde	28 264	31 141	215	586	1 531	2 607	64 343	-2 490	-3,7%	66 832	-1 996	-3,0%	66 339
Congés sans rémunération (Invalidité type 2 et 3)	993	1 505		428			2 926	800	37,6%	2 126	1 000	51,9%	1 926
Grève	7	6					14	-20	-58,8%	34	1	7,7%	13
Compte épargne temps	1 844	2 249		55	21	38	4 206	555	15,2%	3 651	-1 642	-28,1%	5 848
Total jours non travaillés	39 597	56 326	573	2 385	2 261	4 138	105 278	4 583	4,6%	100 696	6 702	6,8%	98 577

Répartition des absences en nombre de jours ouvrés dans l'Établissement public au cours de l'année 2020 Effectifs permanents et non permanents Source : bilan social EP 2020	Ensemble												
	Cat A		Cat B		Cat C		Total 2020	Variation 2020/2019		Rappel 2019	Variation 2020/2018		Rappel 2018
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme		Nbre	%		Nbre	%	
Maladie	6 989	16 464	1 723	6 871	1 529	7 097	40 672	-4 687	-10,3%	45 359	-5 492	-11,9%	46 164
CLM / CLD	893	2 795	1 338	5 287	1 753	2 341	14 407	-134	-0,9%	14 541	-1 151	-7,4%	15 558
Accidents du travail / trajet	401	655	5	610	57	992	2 720	290	11,9%	2 430	630	30,1%	2 090
Maternité / paternité / adoption	682	6 175	102	1 787	102	2 161	11 009	-1 045	-8,7%	12 054	2 331	26,9%	8 678
Congés convent. (événements famille, ASA, div.) ⁽³⁾	3 450	5 898	5 718	14 723	6 549	18 770	55 109	46 487	539,2%	8 622	46 599	547,6%	8 510
Total absences	12 414	31 987	8 886	29 278	9 990	31 361	123 916	40 911	49,3%	83 005	42 917	53,0%	80 999
Congés ⁽¹⁾ et congés sans solde	43 520	50 739	12 495	34 345	7 271	21 091	169 459	-11 288	-6,2%	180 747	-12 399	-6,8%	181 858
Congés sans rémunération (Invalidité type 2 et 3)	993	1 505	0	428	0	0	2 926	800	37,6%	2 126	1 000	51,9%	1 926
Grève	19	19	37	60	37	63	235	-367	-61,0%	602	-185	-44,0%	420
Compte épargne temps	2 703	3 247	513	1 984	162	783	9 392	415	4,6%	8 977	-2 885	-23,5%	12 277
Total jours non travaillés	59 649	87 496	21 930	66 095	17 459	53 298	305 928	30 471	11,1%	275 456	28 448	10,3%	277 479
Nombre de jours travaillés en ETP (calcul théorique jusqu'en 2019 : 212 ⁽²⁾ x eff moyen mensuel en ETP en 2019 ; 213 x eff moyen mensuel en ETP en 2018). A partir de 2020, le calcul s'effectue par cumul du nombre de jours de présence théorique de chaque personne auquel on retranche le cumul des congés pris (congés annuels, j DG, MATT, médaille, j boni, RTT et CET).	355 023	402 753	93 339	242 972	61 370	161 724	1 317 180	-20 917	-1,6%	1 338 097	31 598	2,5%	1 285 582

(1) Les congés comprennent les congés annuels, congés bonifiés, journées DG, jours bonification, autorisations d'absence pour événements familiaux et des accords sociaux (MATT, jours médailles, dons de jours...).

(2) Pour un agent au décompte horaire avec cycle de 37 h 30 hebdomadaires, à temps plein.

(3) En raison de la crise sanitaire, les congés conventionnels ont fortement augmenté (+539%) en 2020. Cette augmentation est principalement due au motif d'absence ASA (autorisation spéciale d'absence) qui représente 89% des congés conventionnels en 2020.

Confidentialité : les motifs d'absence ayant moins de 5 jours n'apparaissent pas dans le tableau mais sont intégrés dans tous les calculs.

3.4 Dépenses d'amélioration des conditions de travail

Répartition par axe de la stratégie immobilière Source : SGG, bilan conduite opérations immobilières	2020	Variation 2020/2019		2019	Variation 2020/2018		2018
		Montant	%		Montant	%	
Améliorer la qualité de vie au travail - Adaptation aux évolutions des métiers	5 589 900 €	1 352 900 €	31,9%	4 237 000 €	798 900 €	16,7%	4 791 000 €
Préservation patrimoine et amélioration performance énergétique	1 641 200 €	- 275 800 €	-14,4%	1 917 000 €	- 1 673 800 €	-50,5%	3 315 000 €

Amélioration de la qualité de vie au travail et adaptation aux évolutions métier

Cet axe représente 47% de l'exercice, la proportion est en hausse depuis trois ans. Cela s'explique par le démarrage du projet Bordeaux Amédée St Germain et les projets de relocalisation des sites de Brest, Marseille et Strasbourg.

Préservation du patrimoine et amélioration de la performance énergétique

Cet axe ne représente plus que 14% du total 2020 et est en baisse depuis trois ans. Les principaux postes de dépenses 2020 sont liés à des travaux sur les toitures et terrasses. Les nouveaux projets dédiés à la performance environnementale sont en phase d'étude dans l'attente du déploiement du décret tertiaire et du projet Stratégie 2050 de la CDC.

3.5 Médecine de prévention

Nombre de visites médicales

Voir rapport annuel de la médecine de prévention et du travail présenté lors du CSSCT national du 15 juin 2021 par le Dr DOUCET.

4 - FAITS SAILLANTS 2020

4.1 Etat des lieux des signalements de dangers graves et imminents inscrits dans le registre spécial

2 signalements ont été déposés sur le Registre de Danger Grave et Imminent (RSDGI) en 2020 :

- Situation sanitaire suite à cas Covid avérés au centre d'appel de la DRS Bordeaux (déposé par RP le 14/09/20)
- RPS - Rapports sociaux et relations de travail avec hiérarchie à DG2C (déposé par agent le 06/10/20 – Réponse apportée par chef de service et DRH le 08/10/20)

4.2 Etat des lieux des observations déposées sur les Registres Santé et Sécurité au Travail

Par ailleurs, 105 observations ont été déposées sur les Registres Santé et Sécurité au Travail (RSST) de l'EP et/ou traitées en 2020. Elles se répartissent comme suit (voir détails dans annexe 2 a & b) :

- Risques liés Troubles Musculosquelettiques : 8
- Risques liés aux déplacements pédestres : 2
- Risques liés à l'environnement de travail : 22
- Risques liés aux bâtiments : 12
- Risques liés aux matières chimiques et biologiques : 30
- Risques liés aux équipements de travail : 1
- Risques Psycho-Sociaux : 30 :

N° RSST	Date dépôts	Service	Thématique	Date traitement
ILE DE FRANCE (22 RSST)				
39-41-42-46	24/07/2019	SGG SDPI	RPS – Relations de travail liées à l'occupation des espaces	04/02/2021
64	11/09/2019	DGCO	RPS - Rapports sociaux et relations de travail avec hiérarchie	10/02/2021
109	18/02/2020	DRS FM	RPS – Relations de travail liées à l'occupation des espaces	12/06/2020
110	18/02/2020	DRS FM	RPS - Rapports sociaux et relations de travail avec hiérarchie	12/06/2020
132	06/05/2020	DCB	RPS - Rapports sociaux et relations de travail avec hiérarchie	01/09/2020
135	26/05/2020	DEOF	RPS - Surcharge de travail	en cours
137	11/06/2020	DHG DHFI	RPS - Rapports sociaux et relations de travail avec hiérarchie	17/08/2020
138	17/06/2020	SGG SDPI	RPS - Sentiment de ne pas être suffisamment accompagné pour agent souhaitant mobilité	28/08/2020
151	04/09/2020	BDT	RPS - Inadéquation entre emploi et compétences d'un agent	29/10/2020
164	23/09/2020	DG2C	RPS - Risque psychosocial suite à actes de violence au travail (voir RSDGI 06/10/21)	23/11/2020
165	23/09/2020	DG2C	RPS - Risque psychosocial suite à actes de violence au travail (voir RSDGI 06/10/21)	04/11/2020
166	05/10/2020	DGCO	RPS - Organisation du travail inadaptée en raison de la crise sanitaire	12/02/2021
172	22/10/2020	DCB	RPS - Comportement agressif d'un agent	04/02/2021
177-178	04/11/2020	DHG COSOG	RPS - Rapports sociaux et relations de travail avec hiérarchie	19/04/2021
184	09/12/2020	DHG COSOG	RPS - Rapports sociaux et relations de travail avec hiérarchie	19/04/2021
185	09/12/2020	DHG COSOG	RPS - Rapports sociaux et relations de travail avec hiérarchie	10/12/2020
187	16/12/2020	SGG DSI	RPS - Surcharge de travail & Rapports sociaux et relations de travail avec hiérarchie	19/04/2021
188	16/12/2020	SGG DSI	RPS - Surcharge de travail & Rapports sociaux et relations de travail avec hiérarchie	19/04/2021
DIRECTIONS REGIONALES (6 RSST)				
180	20/11/2020	DROCIN	RPS - Rapports sociaux et relations de travail	En cours
179	20/11/2020	DROCIN	RPS - Rapports sociaux et relations de travail	En cours
145-146	07/07/2020	DROCIN	RPS - Rapports sociaux et relations de travail	En cours
168-169	08/10/2020	DRNORM	RPS - Surcharge de travail	14/12/2020
ANGERS (1 RSST)				
171	14/10/2020	DRS FM	RPS - Charge de travail importante & Rapports sociaux et relations de travail avec hiérarchie	02/11/2020
BORDEAUX (1 RSST)				
143	26/06/2020	DRS Bx	RPS - Conditions de travail dégradées dues à la COVID	10/08/2020

4.3 Compte rendu des Accidents du Travail/Services et Maladies Professionnelles sur la base des rapports d'enquête au CSSCT

La procédure simplifiée après déclaration d'accident de travail ou de service a fait l'objet de 11 analyses des causes en 2020 sur les 19 déclarations d'accidents de travail ou service hors trajet domicile/travail :

- Angers : 4 déclarations AT/AS dont 1 en TOD – 2 analyses des causes
- Bordeaux : 6 déclarations AT/AS dont 1 mission – 4 analyses des causes dont une a fait l'objet d'une enquête demandé par le CSSCTL (électrisation)
- IdF : 8 déclarations AT/AS dont 1 mission & 1 en TOD – 4 analyses des causes
- DR : 1 déclaration AT/AS – 1 analyse des causes

Cela concerne les risques liés aux :

- Déplacements pédestres - Déplacement et travail de plain-pied : 2 à Angers + 4 en IdF
- Equipements de travail - Electricité : 1 à Bordeaux
- TME - Port de charge : 3 à Bordeaux
- Risques liés aux bâtiments - Portes - Fenêtre - Matériel : 1 en DR

Les analyses de causes ne sont pas réalisées lorsqu'il s'agit d'accident en mission ou de trajet inter-site, sauf si les circonstances peuvent engager la responsabilité de la CDC ou s'il a lieu en dehors des heures de travail normales. Les accidents en TOD ou en télétravail sont compliqués à analyser en raison de l'impossibilité de se déplacer au domicile des victimes et même parfois d'échanger avec la victime.

4.4 Rapport d'activités annuelles de l'Inspectrice Santé et Sécurité au Travail

Voir rapport d'activités annuel de l'ISST présenté lors du CSSCT national du 13 juillet 2021 par Catherine MAUGENDRE nommée par le directeur général par lettre de mission en date du 21 juillet 2016.

4.5 Rapport annuel de la plateforme pluridisciplinaire

Voir rapport annuel de la plateforme pluridisciplinaire présenté lors du CSSCT national du 13 juillet 2021 par Corinne DENEL.

4.6 Rapport annuel des psychologues du travail

Voir rapport annuel des psychologues du travail présenté lors du CSSCT national du 15 juin 2021 par Elisabeth CORNUAILLE et Françoise LOYER.

4.7 Rapport d'activités annuelles du service social

Voir rapport d'activités annuelles du service social présenté lors du CSSCT national du 15 juin 2021 par Catherine SOUVESTRE.

4.8 Rapports des organismes techniques

La liste jointe en annexe 3 au présent rapport, reprend l'ensemble des visites effectuées par les organismes chargés du suivi des installations techniques.

5 - MOYENS ET ACTIONS DES ACTEURS

5-1 Acteurs de la prévention

Il y a eu 38 **CSSCT** d'organisés en 2020 : 14 « Etablissement Public » dont 6 en formation DR et 24 « Local » dont 7 pour l'IdF, 7 pour Angers et 10 pour Bordeaux. **Une grande majorité a traité la crise COVID19.**

L'organisation du service de **médecine de prévention et du travail** est décrite dans le rapport annuel éponyme 2020.

La **plateforme pluridisciplinaire** lancée en 2017 et animée par Corine DENEL. Son rôle est, tout en préservant l'autonomie d'actions des professionnels et en s'appuyant sur leur savoir-faire, de faire en sorte qu'il existe une interaction permanente et systémique des acteurs, ayant vocation à favoriser la prévention secondaire voire primaire. Le collectif de la plateforme est constitué de 11 membres permanents ainsi que, de façon ponctuelle, d'autres experts internes ou externes sollicités en fonctions des besoins : 3 représentants de la médecine de prévention de l'EP, la responsable du service social, les 2 psychologues du travail de Paris, 2 représentants de la DRH (en lien avec les fonctions statutaire et de développement RH notamment mobilité), le conseiller de prévention de l'EP, l'ergonome et la responsable de la mission

Elle s'est réunie de nombreuses fois et a été sollicitée lors de projets de réorganisation (voir rapport 2020 qui sera présenté lors du CSSCT du 13/07/2021).

Le dispositif **PROS-CONSULTE** d'aide et de soutien psychologique, individualisé, anonyme, confidentiel et disponible 24h/24h permet aux agents d'aborder avec un psychologue clinicien extérieur, tous les sujets d'ordre professionnel ou personnel (voir activité dans rapport annuel 2020 de la plateforme pluridisciplinaire).

Les 2 représentants de la **Mission Interne Risques Psychosociaux** créée en juillet 2010, continuent à intervenir pour améliorer les situations de travail dans les dimensions individuelles et collectives des personnels (voir rapport MIRPS présenté lors du CSSCT national du 15 juin 2021).

Le domaine d'intervention du **Service Social** constitué de 10 assistantes sociales, recouvre l'ensemble de la prestation d'action sociale à savoir un accompagnement spécialisé dans l'accueil social, d'écoute psychosociale, d'orientation, de médiation, de gestion de prestations sociales et financières (voir rapport 2020 présenté lors du CSSCT national du 15 juin 2021).

Le **Service Prévention Santé et Sécurité au Travail** vient en assistance et conseil auprès du Directeur des Ressources Humaines et de la Secrétaire Générale Groupe dans l'exercice de leur mission relative à l'organisation de l'hygiène et de la sécurité et la prévention des risques professionnels. L'équipe est composée de 3 personnes dont 1 Conseiller de Prévention EP & DR, 1 CP Ile de France qui assure aussi la fonction d'Assistant de Prévention pour 2 services d'IdF, 1 AP mutualisé pour 4 services d'IdF (est aussi administrateur de l'outil d'évaluation des risques, chargé des visites des domiciles des télétravailleurs et participe à l'élaboration des plans de prévention IdF).

Le CP EP anime le réseau des **68 Assistants de Prévention** de l'EP (National : 7 – IdF : 13 – DR : 48) et la CP IdF anime et coordonne les missions des AP franciliens.

Dans le cadre de la crise COVID19, un **réseau de vigilance** a été mis en place pour s'assurer de la bonne mise en œuvre des dispositifs décidés par la direction. Il est composé d'AP et de représentants des services RH et animé par l'ISST.

Outre les **services de sécurité** installés sur les sites principaux, des **guides de niveau** (GN), des **équipiers de première intervention** (EPI) et des **secouristes** font partis des intervenants de 1^{er} niveau sur tous les sites de l'EP.

5-2 Documents de prévention

Des **Registres Santé et Sécurité au Travail** papier sont disponibles sur chaque site de l'EP et via l'application disponible sur l'intranet CDC (accessible via NEXT) ainsi que des **Registres de Signalement de Danger Grave et Imminents** sont mis à la disposition des personnels dans chaque service (voir aussi § 4.1 – 4.2).

Pour la Caisse des Dépôts, un **Document Unique (DU)** d'évaluation des risques professionnels est établi par chaque service dont le chef de service a reçu délégation sur la Santé & la Sécurité pour l'ensemble des personnels de sa direction. Chaque DU est présenté au CSSCT compétent.

Au niveau national, le DU est constitué de l'agrégation de l'ensemble des DU des services.

L'évaluation des risques consiste à recenser, évaluer et hiérarchiser les risques auxquels les personnels sont exposés. Cette évaluation permet de définir des actions de prévention qui constituent le Programme Annuel de Prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAP). Ces actions doivent être mises en œuvre, à court terme pour tous les risques considérés comme importants (niveau de criticité > 12), et à moyen terme pour les risques modérés (entre 5 et 12).

Pour la **campagne d'évaluation 2020** constituant la référence pour l'élaboration du PAP EP 2021, il a été demandé aux services de préconiser des actions de prévention lorsque ce risque est coté à un niveau > à 9.

Cette campagne a été réalisée dans un contexte particulier du fait de la crise sanitaire, outre les fiches F6 évaluées dans le cadre du DU COVID19 au début de la crise et mises à jour autant que de besoin, une attention particulière a été demandée aux AP pour l'évaluation des risques relatifs au travail à distance (TOD) pendant la crise. Cela a concerné notamment l'exposition pouvant engendrer des TMS troubles musculosquelettiques ou/et de la fatigue visuelle (fiche A3 Travail sur écran) et les situations d'exposition aux RPS (fiche de risque H1 liés aux exigences du travail).

Elle a débuté le 9 décembre dernier et s'est terminée fin mars, et permis de réaliser 41 DU au sein de l'EP. Ces DU ont tous été soumis à avis des CSCCT compétents : National (Blois-Metz) : 2 - DR : 16 - Ile de France : 20 - Angers : 7 - Bordeaux : 6.

Le nombre total de formulaires de risque évalués en 2020 est légèrement supérieur à l'année précédente (1224 contre 1129 en 2019), **notamment en raison du COVID** et de nouveaux DU (DGDR en DR et à Angers, ...).

Les risques évalués « Importants » (>12) ont continué à baisser (-50%), ce qui démontre une bonne maîtrise des risques.

Le nombre de risques « Modérés » a plus légèrement baissé (-8%) mais l'écart est plus significatif pour les risques évalués au-dessus de 9 (-46%).

Quant aux risques « Faibles », ils ont augmenté de 13% (+121) du fait de la création de formulaires liés à la crise sanitaire, de DU supplémentaires (DG2C - DGDR en province) et de l'amélioration de la maîtrise des risques Modérés et Importants.

La répartition des formulaires de risque par situations de risque est la suivante :

TOTAL SITUATIONS DE RISQUE	2017	2018	Variation 2017/2018		2019	Variation 2018/2019		2020	Variation 2019/2020		Variation 2018/2020		Variation 2017/2020	
			Valeur	%		Valeur	%		Valeur	%	Valeur	%	Valeur	%
Nombre de situations de risque	1101	1130	29	3%	1129	-1	0%	1224	95	8%	94	8%	123	11%
Dont situations à risque important (criticité >12)	36	26	-10	-28%	22	-4	-15%	11	-11	-50%	-15	-58%	-25	-69%
A- Risques Troubles Musculo-Squelettiques	5	2	-3	-60%	1	-1	-50%	2	1	100%	0	0%	-3	-60%
C- Déplacements routiers	11	5	-6	-55%	3	-2	-40%	1	-2	-67%	-4	-80%	-10	-91%
D- Environnement de travail	3	5	2	67%	3	-2	-40%	2	-1	-33%	-3	-60%	-1	-33%
H- Risques Psycho-Sociaux	16	14	-2	-13%	15	1	7%	6	-9	-60%	-8	-57%	-10	-63%
H1-RPS exigences du travail					6			2	-4	-67%				
H2-RPS exigences émotionnelles					1			1	0	0%				
H3-RPS autonomie - marges de manœuvre					2			1	-1	-50%				
H4-RPS rapports sociaux et relations de travail					2			1	-1	-50%				
H5-RPS conflit de valeurs					2			1	-1	-50%				
H6-RPS insécurité de l'emploi et du travail					2			0	-2	-100%				

TOTAL SITUATIONS DE RISQUE	2017	2018	Variation		2019	Variation		2020	Variation		Variation		Variation	
			Valeur	%		Valeur	%		Valeur	%	Valeur	%	Valeur	%
Dont situations à risque modéré (criticité entre 5 & 12)	215	215	0	0%	182	-33	-15%	167	-15	-8%	-48	-22%	-48	-22%
Criticité >9 jusqu'à 12					39			21	-18	-46%				
A- Risques Troubles Musculo-Squelettiques					2			0	-2	-100%				
B- Risques liés aux déplacements pédestres					4			0	-4	-100%				
C- Déplacements routiers					8			4	-4	-50%				
Dont C2- Déplacements routiers					7			4	-3	-43%				
D- Environnement de travail					8			2	-6	-75%				
E- Risques liés aux bâtiments					1			0	-1	-100%				
F- Risques liés aux matières chimiques et biologiques					1			4	3	300%				
H- Risques Psycho-Sociaux					15			11	-4	-27%				
H1-RPS exigences du travail					8			6	-2	-25%				
H2-RPS exigences émotionnelles					2			3	1	50%				
H3-RPS autonomie - marges de manœuvre					2			0	-2	-100%				
H4-RPS rapports sociaux et relations de travail					1			1	0	0%				
H5-RPS conflit de valeurs					1			0	-1	-100%				
H6-RPS insécurité de l'emploi et du travail					1			1	0	0%				
Criticité >5 jusqu'à 9)								146						
A- Risques Troubles Musculo-Squelettiques								12						
A3- Travail sur écran								9						
C- Déplacements routiers								12						
D- Environnement de travail								20						
D2- Ambiance thermique								10						
H- Risques Psycho-Sociaux								49						
H1-RPS exigences du travail								21						
H2-RPS exigences émotionnelles								9						
Dont situations à risque faibles (criticité <5)	850	889	39	5%	925	36	4%	1046	121	13%	157	18%	196	23%
A- Risques Troubles Musculo-Squelettiques								104						
B- Risques liés aux déplacements pédestres								60						
C- Déplacements routiers								83						
D- Environnement de travail								150						
E- Risques liés aux bâtiments								73						
F- Risques liés aux matières chimiques et biologiques								73						
G- Risques liés aux équipements de travail								36						
H- Risques Psycho-Sociaux								468						

6 - BILAN DES ACTIONS MENEES EN 2020

Le **Programme Annuel de Prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAP EP 2020)** a été soumis à avis lors du CSSCT national du 17/07/2020 et présenté au COMEX EP le 27/07.

Il a ensuite été transmis accompagné d'une note du Directeur Général, à l'ensemble des Chefs de service par mail le 31/07/2020.

Ce programme a été élaboré à partir du DU de l'EP 2019 où des d'actions ont été proposées pour permettre de diminuer le niveau de criticité des risques identifiés « Importants » voire de les supprimer. Cela concernait les RPS (identifiés 15 fois à un niveau élevé), le travail sur écran (1 fois), l'ambiance thermique (2 fois) et les risques routiers (3 fois tous en DR) ainsi que d'actions pluriannuelles et d'autres non terminées en 2019.

Les 19 actions s'articule autour de 3 axes principaux dont le 1^{er} concerne la gestion de la crise sanitaire et de 2 autres axes dont le 1^{er} sur la santé au travail avec 9 actions pour traiter notamment les 15 Risques Psycho Sociaux identifiés à un niveau élevé et le dernier axe relevant des risques physiques et améliorant les conditions de travail avec 9 actions pour traiter les risques liés à l'ergonomie du travail et les risques routiers identifiés à un niveau élevé) et composés de 3 sous-axes.

Malgré la notification relativement tardive en raison de la crise sanitaire qui a retardé sa présentation au CSSCT et au COMEX, le bilan de mise en œuvre démontre un très bon niveau de réalisation, toutes les actions ont été prises en charge et ont débuté, certaines n'ont pas pu atteindre leurs objectifs initiaux en raison de la crise comme les formations qui ont été interrompues totalement ou partiellement.

AXE I - ACTIONS DE PREVENTION LIEES A LA CRISE SANITAIRE COVID19

1. Concernant la gestion de la crise sanitaire Covid19, la CDC a au moins systématiquement décliné les obligations gouvernementales par des mesures de prévention physiques, organisationnelles et humaines.
Avant leurs mises en œuvre, nombreuses réunions de concertation ont été organisées avec les partenaires sociaux que ce soit au niveau national ou au niveau local (CSSCTN (18/03 - 14/05 - 17/06 - 01/07 - 15/09 - 22/10) puis dans les CSSCT Locaux & DR + nombreux debrief lors de GT CSSCT.
Nombreuses notes prenant en compte notamment les protocoles des pouvoirs publics ont été réalisées d'abord au niveau national puis déployés au sein de chaque service après présentation en CODIR lors de chacune des phases de la crise sanitaire.
Des évaluations des risques du Document Unique ont été réalisées et actualisées au fil de l'eau en fonction de l'évolution de la crise sanitaire et prise en compte dans la campagne 2020 notamment au niveau des risques relatifs au travail sur écran (TMS - fatigue visuelle - ...) et aux situations d'exposition aux RPS liées à la solitude ou l'isolement, la sur sollicitation numérique ou au manque d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.
Nombreuses communications relatives à la crise sanitaire ont été mises en lignes dans les communautés ou services sur Next, transmises via Flash-info et dans les coffres-forts personnalisés.
Des guides COVID manager ont été réalisés et diffusés ainsi que différents protocoles qui ont été mises en place (COSOG - USAC - Centre de documentation - Médiathèque - SVD - AGR).
Du matériel pandémie (masques, gels, lingettes, ...) a été acheté et stocké pour être mis à disposition des personnels.
Enfin, un réseau de vigilance chargé de contrôler l'application des différents dispositifs a été mis en place.

AXE II. ACTIONS DE PREVENTION SUR LA SANTE AU TRAVAIL

II-1 - Formation et sensibilisation du personnel

2. Cette action qui consiste à apporter une meilleure connaissance sur la prévention des RPS pour l'ensemble des personnels, 88 personnes se sont connectées à l'e-learning : ANTICIPER ET GERER EFFICACEMENT LES SITUATIONS SENSIBLES – RPS ».
3. Concernant la formation sur les RPS de tous les managers sur 4 ans, entre 2018 et 2020, 475 managers (46%) dont 147 en 2020 ont participé à au moins une des formations de développement managérial traitant notamment les RPS proposées. Pour mémoire, depuis 2016, 865 SHD ont participé à une de ces formations développement managérial intégrant cette thématique.
Plus de 90% des participants sont satisfaits des formations qui répondent à leurs attentes et apportent des outils pour mieux appréhender cette problématique.
Entre 2018 et 2019 il y avait 33 formations identifiées. En 2020 : la nouvelle offre UCDC propose 14 formations + la formation "Anticiper et gérer efficacement les situations sensibles - RPS".
Il convient d'ajouter que la participation des SHD à la semaine des managers en 2019, plus généralement, leur implication dans le programme de transformation managériale qui en a découlé, ont contribué à la culture de la prévention des risques psychosociaux et à leur prise en compte. Dans ce cadre, pour aider au changement des pratiques et habitudes, la communauté managers@cdc a été créée pour continuer à se développer dans un lieu d'information mais surtout d'échange entre managers.
4. L'objectif de cette action est de compléter des informations relatives à la santé, la sécurité-sûreté dans l'application PRE-ONBOARDING destinée à mieux intégrer les nouveaux arrivants à la CDC, Le projet a été expérimenté jusqu'au mois de mars 2021 auprès de 70 nouveaux arrivants qui ont été accompagnés dans leur intégration via la plateforme Guid&vous.
Une fiche pratique sur la santé et la sécurité au travail (interlocuteurs, coordonnées, etc.) a été réalisée avec le responsable et des membres de la plateforme pluridisciplinaire, l'ISST, la responsable Comm RH pour être intégrée dans Guid&vous.
Le Rex de la première phase de Guid&vous a eu lieu le 25 mars et il a fait l'objet d'une information lors du CSSCT 10/12/2020.
5. Le bilan sur le processus de prévention des situations de harcèlements et agissements sexistes mis en place été présenté lors du CSSCT 10/12/2020. Les formations proposées aux référents Harcèlement EP & CSSCT ont été reportées en 2021 (Combattre les agissements sexistes au sein de l'entreprise & Prévenir le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes) et des réunions bilatérales avec les référents harcèlement ont été organisées autant que de besoin, notamment pour élaborer des mesures de prévention au plus près de l'expérience vécue de l'établissement public.
6. L'application de la charte d'accompagnement aux changements pour tout type d'évolution d'organisation d'ampleur appelant l'examen du CSSCT, a été pris en compte dans 8 projets requérant son application qui ont été présentés en CSSCT. Parmi ces projets :
 - 1 applique les principes de la charte et la cite explicitement :
 - Le projet d'évolution de l'organisation du Département de la conformité de la Direction du contrôle permanent et de la conformité (DCPC).

- 3 appliquent les principes de la charte mais ne la citent pas explicitement :
 - Le projet d'organisation de la Direction des gestions d'actifs (GDA) ;
 - Le projet d'évolution d'organisation au sein de la direction de l'immobilier et de l'environnement de travail du secrétariat général du groupe (SGG) ;
 - Le projet de rattachement de l'activité risques en outre-mer à la Direction des risques du groupe (DRG).
- 3 appliquent partiellement les principes de la charte :
 - Le projet de centralisation à la Direction des Prêts des actes de back office relatifs à l'activité de back office prêts réalisés en directions régionales (DR).
 - Le rattachement du contrôle de 2^{ème} niveau de la DRS à la DCPC et le projet de réorganisation des fonctions support de l'établissement Angers-Paris.

On observe que certains principes de la charte sont globalement appliqués dans les projets d'implantations des équipes, donc une acculturation certaine aux grands principes de la charte mais une appropriation différentielle de celle-ci en fonction des directions.

7. Concernant l'amélioration des informations Santé Sécurité au Travail dédiées dans Next, le GT mis en place a fait un état des lieux des 9 communautés et 17 fiches services qui traitent cette thématique ainsi que des documents existants qui y sont présents.

La création d'un nouveau service dans NEXT sera réalisée après la livraison de la nouvelle version NEXT. Aussi, tout au long de l'année 2020, de nombreux flashs infos (SGG - DRH) concernant le domaine de la santé et la sécurité ont été diffusés notamment dans le cadre de la pandémie.

II-2 – Identification et évaluation des impacts liés à l'organisation du travail

8. Une restitution sur l'enquête sur le climat social et le questionnaire SATIN a été réalisée lors du CSSCT du 10/12/20. Le rapport de l'enquête Stress de la DBdT et la DSI est présenté lors du CSSCT du 15 juin 2021.

II-3 – Prévention des problèmes de santé liés aux comportements de vie au quotidien

9. Concernant l'action 09 qui consiste à analyser l'impact des actions expérimentales réalisées en 2019 et début 2020, relatives à l'éducation à la santé et à l'hygiène de vie (Sommeil et Stress - Alimentation et Nutrition - Activité physique et sportive), seulement des questionnaires de satisfaction ont été complétés lors des semaines sur la prévention du stress et la gestion du sommeil.

Compte tenu du calendrier des négociations QVT qui se sont étalées entre novembre 2019 et juin 2020 et de la crise sanitaire COVID 19 sur 2020, aucune nouvelle action n'a pu être réalisée sur 2020, seules les dernières journées programmées fin 2019 ont été reportés en 2020 via TEAMS sur le thème « Immunité et nutrition » avec conférences + ateliers. La réflexion a abouti à la poursuite d'actions de prévention santé plus ciblées et en lien avec des mesures de l'accord QVT (ex : action 9-2 : accompagnement retour longue maladie ou maladie chronique - action 20 : accompagnement des aidants familiaux - ..).

10. Cette action qui consiste à organiser des actions de sensibilisation et de prévention sur les addictions, n'a pas pu être réalisée sur site du fait de la crise sanitaire et ses contraintes de distanciation. Néanmoins, en raison de l'évolution de la façon de travailler liée à cette crise sanitaire, une réorientation de la communication a été opérée pour plutôt traiter les risques de pratiques addictives qui ont pu augmenter en télétravail (tabac, alcool, cannabis ou médicaments).

Pour la mise en application de l'interdiction de vapoter dans tous les bureaux individuels et collectifs, un projet de modification du RI a été travaillé avec DJF. Cette information sera ensuite reprise dans une note de service pour les agents publics.

AXE III - ACTIONS RELEVANT DES RISQUES PHYSIQUES ET AMELIORANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL

III-1 – Amélioration de l'environnement physique du poste de travail

11. Elle concernant la transformation des environnements de travail à la CDC, ce point a été abordé lors du GT du 18 juin avec les instances de concertation en même temps que la présentation de la stratégie immobilière.

Des ateliers ont été mis en place à compter de janvier 2021 pour concevoir les espaces de bureaux de demain en référence à l'axe 3 de l'accord QVT (AXE 3 : Améliorer le cadre de vie et d'équipement au travail, sur site et à distance - Action 11 : Concevoir un environnement et des espaces de travail adaptés aux besoins individuels et collectifs).

12. Nombreuses actions de communication sur les comportements à risques des personnels en termes de santé et sécurité sur les lieux et au poste de travail, ont été réalisées depuis le début de l'année notamment dans le cadre de la crise sanitaire via NEXT, les flash infos et le coffre-fort électronique personnalisé, représentant plus 25000 connexions.

13. Cette action prévoit l'intégration de prestation en ergonomie du travail lors de tout projet d'aménagement et d'implantation d'équipe. L'ergonome qui a été recrutée est en formation actuellement, une communication la présentant et la procédure de saisine a été réalisée en décembre sur NEXT

(https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pl1_2405381/ergonomie) et une adresse générique a été créée (dgh-ergonome@caissedesdepots.fr).

III-2 – Sensibilisation et formations spécialisées sur le secours à personnes et la conduite à tenir en cas d'incendie

14. L'objectif de cette action qui consiste à former 80% des personnels aux gestes de premiers secours entre 2019 et 2022 conformément à la circulaire du 2 octobre 2018 du Ministère de l'action et des comptes publics, a été **fortement perturbé en raison de la crise sanitaire**. Néanmoins, 198 personnes ont été formées en 2020 (contre 501 en 2019).

A cela, nous pouvons ajouter les 85 personnes qui ont validé le module de l'Outil SALVEUM sur les 195 qui s'y sont connectées depuis son ouverture. Pour information, la validation permet la délivrance d'une attestation 1^{er} secours (partie théorique) en attendant la reprise des formations PSC1 en présentielle.

Au total, selon les critères précisés dans la circulaire du 02/10/2028, on considère que près de 1300 (30 %) personnes sont formées au secourisme à la CDC.

15. 13 collaborateurs d'Angers ont participé aux formations "MANIPULATION DE CHARGES" en 2020, 45 avaient suivi ces formations entre 2018 & 2019 (l'ensemble du personnel du service courrier et de l'imprimerie).

16. Aucune personne en contact avec les clients n'a participé à une formation aux risques liés aux agressions physiques et verbales, il y en a eu 71 en 2019.

17. Plusieurs actions de sensibilisation concernant la prise en charge en cas d'évacuation des Personnes à Mobilité Réduite ont été réalisées notamment lors des formations organisées par le SGG mais **une grande partie a été reportée en raison de la crise sanitaire (DRGE - DRHdF - DG2C - ...)**.

III-3 – Prévention des risques routiers

18. 57 (Formation Initiale : 25 – Formation Continue : 32) personnes ont suivi des formations "Prévention des risques routiers" (en 2019 => Total : 147 = FI : 64 – FC : 83)

19. Concernant cette dernière action sur les modes de déplacements doux (vélo, trottinette, ...), plusieurs actions de sensibilisation aux comportements et à la sécurité des utilisateurs ont été mises en œuvre :

- Communication réalisée sur NEXT le 17 novembre par la BdT pour l'ensemble de l'EP, à l'occasion des Journées de la sécurité routière au travail 2020 (16 au 20 novembre 2020) avec :
 - Quiz.
 - E-learning dans Form&Vous sur la sensibilisation aux risques routiers avec modules sur les équipements indispensables pour rouler en toute sécurité en Trottinette & Vélo.
 - Conférence avec Cynthia Fleury (philosophe et psychanalyste qui s'est exprimée sur la notion du vivre ensemble dans l'espace public de la route), etc...
- Mise en place sur NEXT dans actualité ou à Angers et Bordeaux de liens vers des fiches issues des services publics ou d'autres informations.

Autres actions de formations réalisées en 2020 :

- Formation initiale des Assistants de Prévention : 15
- Formation continue : 63
- Formation Document Unique AP : 35
- Habilitation électrique : 17
- Formation sécurité incendie (extincteur) : 17
- Sensibilisation sécurité & sûreté à nouveaux arrivants : 57
- Prévention aux addictions : 13
- Adaptation des postes de travail : 4
- Arbre des causes : 5

ANNEXE 1 : Annexe 14 à la circulaire du 10 avril 2015 listant les éléments devant être fournis dans le bilan de la santé, de la sécurité et des conditions de travail prévu à l'article 61 du décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié

Eléments devant être fournis dans le bilan prévu à l'article 61 du décret.
Je vous invite à collecter les données quantitatives par sexe

1. Effectifs :

Hommes/ femmes et en fonction des catégories et des âges
Nombre d'embauches, de départ, au cours de l'année
Nombre de salariés d'entreprises extérieures

2. Principaux indicateurs :

Accidents du travail, de service, de trajet et maladies professionnelles (avec taux de gravité et de fréquence)
CHSCT (nombre, nombre de réunions)
Dépenses en matière de sécurité (formation des personnels, taux de réalisation des actions du programme annuel de prévention...)

3. Autres conditions de travail

Durée et aménagement du travail (horaire hebdomadaire, nombre d'agents ayant un système d'horaire individualisé, nombre moyen de congés annuels...)
Organisation et contenu du travail (nombre d'agents en horaires de nuit, en horaires décalés, affectés à des tâches répétitives au sens des textes réglementaires...)
Conditions physiques de travail (nombres d'agents exposés au bruit, chaleurs, intempéries, produits toxiques...)
Dépenses d'amélioration des conditions de travail
Médecine de prévention : nombre de visites médicales quinquennales et spéciales, part du temps consacré au 1/3 temps

4. Faits saillants :

Etat des lieux des dangers graves et imminents inscrits dans le registre spécial de l'article 5-8
Compte rendu et analyse des accidents et maladies professionnelles (sur la base des rapports d'enquête du CHSCT)
Observations des agents chargés de fonction d'inspection et mise en œuvre des préconisations
Rapports des organismes techniques
Modifications importantes intervenues et qui ont eu un impact sur les conditions de travail (nouvelles technologies, nouvelles techniques de travail, modification des horaires, des contrôles...)

5. Moyens et actions des acteurs

CHSCT : nombre de réunions ordinaires, extraordinaires, demandées par les représentants du personnel, nombre de demandes de recours à l'expertise agréée et suites données, nombre d'enquêtes, nombre d'utilisation de la procédure de danger grave et imminent.

6. Bilan des actions menées

Moyens consacrés à la prévention (en termes humains- nombre d'assistants et de chargés de prévention, temps consacré à leur mission- et financier –dépenses d'investissement, frais de personnel...)

- Annexe 2 a & b : liste des observations déposées sur les registres Santé et Sécurité au Travail et/ou traitées en 2020
- Annexe 3 : liste des interventions des organismes techniques en 2020