

GROUPE



ETABLISSEMENT PUBLIC

INSPECTRICE SANTE ET SECURITE AU  
TRAVAIL

Paris, le 02 juillet 2021

Les rapports de l'inspection santé et sécurité au travail ne sont communiqués qu'aux personnes habilitées par leur mission à connaître du sujet traité. Toute forme de communication en dehors de ce cadre doit être expressément autorisée par le Directeur Général.

**RAPPORT D'ACTIVITE DE L'INSPECTRICE  
SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL**

**Année 2020**

**Références :**

Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;

Note de service du directeur général du 15 juillet 2020 relative à l'organisation de la santé et de la sécurité à la Caisse des dépôts et consignations ;

Lettre de mission du directeur général remise à l'inspectrice santé et sécurité au travail le 21 juillet 2016.

Catherine MAUGENDRE

**Caisse des dépôts et consignations  
ISST – DG2C05**

17, avenue Pierre Mendès-France - 75914 Paris cedex 13 – Tél. : 0670552299

Courriel : [catherine.maugendre@caissedesdepots.fr](mailto:catherine.maugendre@caissedesdepots.fr)

Document interne confidentiel – ne pas diffuser

## SOMMAIRE

<b>Le cadre d'intervention de l'ISST</b>	Page 3
Les modalités d'intervention de l'ISST	Page 3
L'environnement juridique et social	Page 4
Le contexte de travail à la CDC	Page 5
<b>L'activité de l'année écoulée</b>	Page 8
Tableau de synthèse	Page 8
L'activité d'inspection et d'enquête	Page 9
L'activité de conseil et d'appui aux directions	Page 10
La participation aux CSSCT et groupes de travail	Page 10
Les autres activités	Page 10
<b>La pandémie, une opportunité en termes de santé et sécurité au travail :</b>	Page 11
Quelques pistes de réflexion	Page 11
Acculturer les personnels à la prévention des risques	Page 12

## **INTRODUCTION**

### **LE CADRE D'INTERVENTION DE L'ISST**

#### **I- Les modalités d'intervention de l'ISST**

La Caisse des dépôts a créé dans les années 2000, une fonction d'inspection en hygiène et sécurité, conformément au décret 82-453 du 28 mai 1982, modifié, et confié le poste d'inspecteur santé et sécurité au travail (ISST) à un cadre de l'Etablissement.

L'inspectrice santé et sécurité au travail, nommée au 1<sup>er</sup> juin 2016 par le directeur général, suite au départ en retraite du précédent titulaire, est la troisième personne à occuper ce poste à la CDC.

#### **I-1 Réglementation applicable :**

L'ISST nommée, a reçu une lettre de mission en date du 21 juillet 2016 définissant les conditions d'exercice de cette mission.

Celles-ci sont conformes à l'article 5-2 du décret précité qui dispose que l'ISST contrôle les conditions d'application des règles applicables en matière de santé et de sécurité (livres I à V de la 4<sup>ème</sup> partie du code du travail et décrets pris pour leur application) et a librement accès à tous les établissements et locaux de travail et aux registres réglementaires.

Par ailleurs, l'ISST accomplit une mission d'expertise, de conseil et de proposition dans les domaines de l'application des règles et de la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail. A ce titre, elle propose aux chefs de service toute mesure relevant de ce champ.

En cas d'urgence et en cas d'accident grave, elle propose les mesures immédiates jugées nécessaires au chef de service intéressé qui devra rendre compte des suites données aux propositions formulées.

Elle anime également le réseau des assistants et des conseillers de prévention, en lien avec le Conseiller de prévention de l'EP.

L'ISST peut assister aux travaux du CSSCT (art. 40) mais sans voix délibérative (art.72).

Dans le cadre de l'intervention des inspecteurs du travail, l'ISST est associée aux procédures et systématiquement sollicitée lors du traitement des situations de danger grave ou imminent, et des demandes d'expertises agréées des membres du CSSCT.

Enfin, conformément à l'art. 5-3 du décret, l'inspectrice nommée a suivi la formation dispensée à l'INTEFP selon le programme validé par la DGAFP, sur une période de 10 semaines (fin 2016-début 2017), stages compris.

#### **I-2 : Modalités de mise en œuvre :**

##### Le cadre de fonctionnement :

L'indépendance de l'ISST est garantie par le rattachement hiérarchique au directeur général, et sur le plan fonctionnel, à la directrice du contrôle permanent et de la conformité, qui fournit les moyens nécessaires à l'exercice de sa mission.

L'exercice de la mission de l'ISST fait l'objet d'une programmation annuelle. Les missions proposées et validées par le directeur général s'appuient sur les échanges préalables avec le directeur des ressources humaines, la secrétaire générale de l'EP, et la directrice du contrôle permanent et de la conformité mais également sur le Document Unique (DU) et tout dysfonctionnement relevé au cours des mois précédents son élaboration.

La programmation proposée couvre l'ensemble des missions de l'ISST : inspection et conseil.

Par ailleurs, l'ISST peut être amené à faire des enquêtes à la demande d'un chef de service mais il peut également s'autosaisir s'il a connaissance de situations de danger grave touchant à la santé ou à la sécurité des personnels.

Depuis la publication de la charte de prévention contre les situations de harcèlement et de violence au travail, le 25 juin 2019 par le Directeur Général, et conformément à la procédure incluse, l'ISST est amenée dans le cadre des enquêtes à entendre les différents collaborateurs, témoins, hiérarchie ou collègues de travail concernés après un signalement et à produire un rapport conjoint avec la référente harcèlement et violence au travail de la CDC.

#### Les modalités d'exercice de la fonction :

Les inspections s'organisent après signature d'une lettre de mission validée par le directeur général.

L'activité de conseil se développe à partir soit d'une obligation réglementaire, soit de situations relevées à travers les registres réglementaires, ou les comptes rendus d'accident ou d'évacuation.

Conformément à la lettre de mission du directeur général, l'ISST rend compte chaque année de son action dans un rapport d'activité présentant une synthèse des principaux constats et des propositions d'amélioration en matière de prévention de la santé et de la sécurité au travail.

Le rapport 2020 est la 4ème année complète d'exercice.

Le rapport de l'année 2020 porte sur :

- L'activité de la période considérée y compris le suivi des recommandations de la mission d'inspection de 2019.
- Les perspectives en termes de santé et sécurité au travail, suite à la pandémie et au développement massif du TOD sur 2020 (et 2021).

## **II- L'environnement juridique et social**

La mise en œuvre de la santé et de la sécurité au travail (SST) repose sur une réglementation multiple qui s'enrichit chaque année de nouvelles dispositions, concomitamment à une prise de conscience que la santé et la sécurité au travail sont des facteurs bénéfiques pour les personnels qui rejaillissent sur la performance globale de l'entreprise.

Le décret fondateur de la SST dans la fonction publique, le décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, est

applicable à la CDC en vertu du décret n°98-596 du 13 juillet 1998, modifié, relatif à ses instances de concertation.

Ce décret de 1982 a été modifié en décembre 2015 (articles 4-1, 5-11 et suivants) pour l'exécution de travaux dits réglementés par des jeunes d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans en situation de formation professionnelle.

Pour la première fois depuis 4 ans, la CDC n'a accueilli aucun apprenti ou stagiaire dans cette tranche d'âge, s'expliquant notamment par le contexte sanitaire de l'année 2020.

L'ISST peut assister aux travaux du CSSCT, nouvelle instance créée en janvier 2019 suite au décret n°2018-449 du 5 juin 2018, il est informé des réunions et de l'ODJ relevant de son champ de compétence.

Depuis la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018, un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes a été désigné depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 : il s'agit de Yacine SECK (jusqu'au 1<sup>er</sup> décembre 2020), puis de Morgane BARDOLLE. Un référent a été également désigné parmi les membres du CSSCT, il s'agit de Jérémie BAIS.

L'ISST travaille étroitement avec ces deux représentants, notamment la référente CDC dans le cadre de la procédure existante et des enquêtes conjointes rendues nécessaires après un premier entretien par la référente harcèlement avec chacune des deux parties, et si la victime présumée maintient son signalement.

### **III- Le contexte de travail à la CDC : 2020 une année particulière.**

#### Quelques chiffres sur la démographie professionnelle :

La part des plus de 55 ans est en légère baisse cette année à 29 % (30.3 % les deux années précédentes). Mais, il est à noter cette année une augmentation encore plus importante des plus de 60 ans à 13.3 % contre 12.1 % en 2019.

La tranche d'âge des 30-44 ans, élevant des enfants en âge scolaire, est passée de 27,32 % de l'effectif en 2013 à 33,78 % en 2020, en augmentation régulière. La conciliation vie professionnelle/vie privée est d'autant plus importante pour cette tranche d'âge ; elle fut mise à mal avec la cohabitation travail à distance/travail scolaire à domicile pendant quelques mois.

#### Une pandémie inédite qui change le rapport au travail :

Cette année 2020 marquée par le COVID 19 et par une généralisation du travail à distance (TOD) dû aux confinements, a considérablement modifié à la fois les conditions de travail et le rapport au travail pour les collaborateurs.

Après un effet de sidération, et de nouvelles habitudes de travail à trouver à compter du 17 mars, l'excitation du retour sur site à partir du 11 mai avec la mise en place du protocole sanitaire et les gestes barrière à respecter, fut temporaire, puisqu'un deuxième confinement fut décidé du 30 octobre au 15 décembre, soit près de 3 mois et demi sur une année.

Ce trimestre a eu un effet bien plus grand sur les esprits que le temps réel d'absence des bureaux, puisque la peur liée à la contamination a pesé sur les comportements de chacun tout au long de l'année et s'est poursuivi sur 2021, même si la connaissance améliorée du virus, le port du masque généralisé (immédiatement disponible à la CDC), et la mise en œuvre et le respect par tous les collaborateurs, dans leur grande majorité, des protocoles sanitaires successifs, ont permis de travailler sur site sereinement.

Le deuxième confinement fut considéré comme un abatement pour certain et le troisième sur l'année 2021 pourrait confiner à la lassitude sans l'espoir d'une vaccination massive permettant d'éclaircir l'horizon. Mais l'émergence de nouveaux variants plus contagieux, tant que la population n'est pas immunisée, doit conduire à rester prudents.

### Les impacts sur le travail : environnement, organisation, rapport au travail

Ils furent nombreux, certains négatifs, mais également beaucoup de positifs qui ont permis d'améliorer les pratiques du travail.

- Les repères habituels du travail, les habitudes ou routines quotidiennes ont volé en éclat. Le domicile devient à la fois maison, bureau, école pour certains. La difficulté à gérer les différentes séquences de la vie quotidienne a émergé.
- Une sur sollicitation des outils informatiques et des difficultés pour certains à s'extraire physiquement et mentalement de la connexion, avec le corollaire d'amplitudes horaires non maîtrisées, notamment pour les cadres et les managers, mais pas seulement. Cette non-maîtrise ne traduit pas nécessairement un allongement de la durée effective du travail quotidienne, mais reflète une distorsion des rythmes et repères habituels dans la gestion de la journée de travail, articulée avec les contraintes résultant de la coexistence au domicile d'autres personnes souvent elles-mêmes en télétravail.
- La perte des interactions sociales professionnelles sur le lieu de travail, formelles ou informelles, ont pesé durement pour tout le monde : les pause-café Skype ou Teams si elles étaient bienvenues au début, se sont substituées imparfaitement au véritable « goût » des échanges à la machine à café où la part concernant le travail est importante et le facilite.
- Une charge de travail à l'amplitude très variable, entre les collaborateurs non équipés lors du 1<sup>er</sup> confinement, développant un complexe d'inutilité face à leurs collègues parfois débordés et sur lesquels une part importante de la charge de travail retombait.
- Des logiciels inadaptés à la situation vécue, et donc non utilisables à domicile dans un premier temps.
- Des phénomènes psychologiques amplifiés : solitude, angoisse, stress... Le ressenti des collaborateurs fut différent face à un virus inconnu lors du 1<sup>er</sup> confinement, mais chacun fut impacté.
- Une installation physique pas toujours excellente, reflet à la fois des conditions de logement, mais également du nombre et de la composition du foyer, avec des membres présents tout au long de la journée. L'installation s'est améliorée au fil du temps avec notamment les aides de la CDC pour acheter du matériel ergonomique et notamment un siège.

Positivement, on peut noter :

- Une cohésion d'équipe et de nouvelles solidarités émergentes dans les collectifs de travail,
- Une mobilisation de tous les collaborateurs, y compris de certains en ASA, qui ont pu rester en contact avec leurs collègues équipés pour les aider dans la gestion des dossiers.
- Une simplification de processus rapide et efficace, sans passer par des validations préalables.
- Des pratiques de travail participatives tout au long de cette période.
- L'éloignement physique a pu conduire à des diminutions de tensions interpersonnelles présentes dans certains secteurs.

- Une agilité et une réactivité considérable pour assurer à la fois le travail quotidien, les projets et également la mise en place des indispensables modalités sanitaires pour un retour sur site en toute sécurité.
- Pour tous, un confort de vie accru avec la diminution des temps de transport pouvant être très longs, notamment en région parisienne.

#### Les actions spécifiques en lien avec le COVID :

L'évaluation des risques professionnels, à travers le document unique (DU) et le PAP associé constituent un axe majeur de la prévention. Le PAP sépare les risques physiques, des risques psycho sociaux, prépondérants dans les activités tertiaires. Cette année une rubrique du PAP prend en compte les actions concernant le risque pandémique.

Une fiche spécifique sur le risque COVID 19 a été élaborée dès le 1<sup>er</sup> confinement 2020, permettant de pointer une excellente maîtrise du risque compte tenu des déploiements rapides des mesures sanitaires sur les sites.

L'ISST fut nommée Référent COVID pour la CDC et à ce titre a travaillé en étroite collaboration avec la direction de l'immobilier de la CDC, la DRH, le service médical et tous les acteurs de la prévention dont le réseau des AP mobilisé dans le cadre du réseau de vigilance, chargé de contrôler à la fois la bonne application des mesures sanitaires dans les locaux et leur respect par le personnel.

La CDC a connu plusieurs réorganisations de directions, anticipées et accompagnées, et de nouveaux lieux de travail. Les effets de ces changements doivent être appréciés à moyen terme afin d'améliorer la qualité de vie au travail de l'ensemble des collaborateurs concernés. Chaque réorganisation doit s'appuyer sur la charte du changement afin d'évaluer a priori les difficultés pouvant être rencontrées et y adjoindre un plan d'action préalable pour y remédier.

#### Une refonte des textes internes sur la santé et la sécurité :

La note de service du 15 juillet 2020 a remis à jour une note de service de 2012 sur l'organisation de la santé, la sécurité et les conditions de travail à la CDC, afin de tenir compte de l'évolution de l'organisation et notamment du rattachement hiérarchique de services implantés sur des sites géographiquement distincts à de nouveaux chefs de service, généralement en fonction au siège, mais également de nouveaux acteurs dans ces matières, comme les référents harcèlement et violence au travail.

Par ailleurs, cette note liste pour la première fois l'ensemble des acteurs propres à la CDC concourant au renforcement de la prévention.

## PREMIERE PARTIE

### L'ACTIVITE DE L'ANNEE 2020

#### I- Tableau de synthèse :

Les chiffres ci-dessous incluent également la préparation aux réunions, aux enquêtes et aux visites des CSSCT ainsi que le temps de rédaction des rapports ou des supports.

Nature des missions	Nombre de jours	En % du total annuel
<b>1- Mission d'inspection et d'enquête</b>		
Mission enquête suite à accident électrique à Bordeaux	5	
Plusieurs inspections sur site du chantier de la rénovation des toits du 56 et réunions associées.	5	
Suivi du rapport de la mission sur les locaux à risques et du rapport d'enquête à la DR Bretagne de 2019	5	
Mise en place du réseau de vigilance dans le cadre du COVID et visites sur tous les sites principaux de la CDC	20	
Participation aux enquêtes dans le cadre de la procédure harcèlement et violence au travail : 4 dossiers	25	
<b>Sous total 1</b>	60	29 %
<b>2- Mission de conseil et d'appui</b>		
Veille tout au long de l'année sur le COVID et les conséquences sur la santé et la sécurité des personnels, information de la cellule de crise.	20	
Dans le cadre de la pandémie, participation aux différentes cellules de crise et réunions permettant d'élaborer la doctrine sanitaire de la CDC face au COVID	10	
Rédaction de différents articles dans NEXT sur les mesures sanitaires et les bonnes pratiques pour la santé et la sécurité dans le cadre du COVID et participation à la rédaction des notes de service, flash info, fiche risque accident en télétravail...	30	
<b>Sous total 2</b>	60	29 %
<b>3- Participation aux CSSCT</b>		
Examen des dossiers et participations aux réunions des CSSCT locaux et nationaux et groupes de travail COVID	20	
Visites de locaux avec le CSSCT et débriefing (avant mars 2020).	2	
<b>Sous total 3</b>	22	10 %
<b>4- Autres activités</b>		
Activité de veille sur les risques et réponses aux AP (y compris COVID)	20	
Réunion avec les AP parisiens et en DR	2	
Réunions mensuelles avec l'encadrement de SDPI	5	
Participation à diverses réunions (CEPIM, exercices évacuations et confinement, ...)	10	

Participation aux plans de préventions et contrôles sur place de travaux, ou après accident	10	
Tâches administratives, participation aux réunions de DCPC, PAP, formation PSC1	20	
<b>Sous total 4</b>	67	32 %
<b>Total de l'année</b>	209	100%

### I-1 : l'activité d'inspection et d'enquête :

Cette activité a représenté 29 % du temps de travail de 2020, en forte augmentation par rapport à l'année dernière (presque doublement), dû notamment à plusieurs enquêtes dans le cadre de la procédure harcèlement et violence au travail mais également aux contrôles sur site, dans le cadre de travaux en cours, ou du réseau de vigilance : contrôle de la mise en place des mesures sanitaires dans nos locaux, accompagnements des CP et AP pour toutes questions en lien avec la crise.

Les contrôles sur le chantier des toits du 56 a permis de rappeler expressément à l'entreprise en charge des travaux la nécessité de se conformer au plan de prévention signé, même si les consignes sont supérieures à celles qu'elle a l'habitude d'utiliser sur d'autres chantiers. Le rappel d'une meilleure organisation du travail permettant de ne pas exposer les zingueurs à une chaleur excessive, a également été réalisé.

La mission d'enquête suite à un accident électrique à Bordeaux a permis de rappeler les responsabilités de chacun (l'employeur mais également le collaborateur), de préconiser une information sur le risque électrique, un meilleur traçage des levées de réserve après contrôle réglementaire, la suppression des matériels électriques personnels ou professionnels non conformes, un meilleur traçage des différents « petits incidents ».

Le suivi des recommandations de la mission d'inspection des locaux à risque de l'archipel parisien a été particulièrement bien suivie par SDPI et presque toutes mises en œuvre. Les recommandations concernant les locaux sportifs, sous la responsabilité de l'USAC, sont toujours en cours de suivi mais prises en compte.

Le suivi de la mission d'enquête sur la DR Bretagne a été effectué et les principales recommandations ont été mises en œuvre.

La mise en place du réseau de vigilance sur tous les sites a conduit à la production de planning, de contrôles réguliers en fonction des protocoles sanitaires en vigueur, au traçage de ces contrôles dans un tableau de suivi et également à la mise en place d'un mail générique. Il est à noter que ce dernier a été peu utilisé, bien qu'il soit cité dans les fiches NEXT et également les flash info, ce qui dénote une bonne installation de toutes les règles sanitaires ainsi qu'une appropriation par les personnels.

La part la plus importante de cette rubrique concerne les 4 enquêtes dans le cadre de la charte harcèlement et violence au travail. Ces enquêtes concernaient in fine non pas des situations de harcèlement mais des difficultés relationnelles le plus souvent entre deux ou plusieurs personnes. Les secteurs concernés étaient DRG, DEOF, SDPI, et la DSI. Des préconisations ont été émises, suivies et pilotées par la RH de la direction concernée, en lien avec le chef de service concerné.

## **I-2 : Activité de conseil et d'appui :**

Cette activité a représenté 29 % du total du temps de travail, comme l'année dernière. Néanmoins, la nature de l'activité est tout à fait différente, puisque presque exclusivement tournée vers la protection des collaborateurs dans le cadre de la crise sanitaire.

Elle a consisté en une forte activité de veille sur toute la production de documents, informations, protocoles sanitaires, fiches métiers, permettant à la cellule de crise de prendre les orientations nécessaires à la protection des collaborateurs face au coronavirus.

Par ailleurs, j'ai rédigé ou participé à la rédaction des fiches NEXT, des articles d'actualité, des flash info, en lien direct avec les mesures sanitaires applicables à la CDC.

On peut se féliciter collectivement qu'il y ait eu peu de contaminations, compte tenu de l'effectif, et d'une population jeune sur certains sites (et donc plus asymptomatique) : sur 2020, 137 cas positifs sur 6261 personnels en fonction, soit 2,18 %. Par comparaison, l'Institut Pasteur estime, à fin février 2021 que 17 % de la population française a été infectée, incluant donc les personnes asymptomatiques, ce qui n'est pas obligatoirement le cas de la population CDC déclarée positive.

## **I-3 : Participation aux CSSCT :**

### Examen des dossiers et participations aux réunions des CHSCT nationaux et locaux :

La participation aux différents travaux des CSSCT a constitué 10 % de la charge de travail de l'ISST sur l'année 2020, soit moitié moins que l'année 2019.

Ceci s'explique par moins de temps de préparation sur les dossiers liés à la crise sanitaire ressortant de l'activité de conseil et d'appui, beaucoup de CSSCT étant exclusivement consacrés à ce sujet. Les réunions du CSSCT en distanciel m'ont permis d'être présente sur des CSSCT Locaux plus souvent qu'auparavant, c'est un point bénéfique de la réunion Teams : abolir les distances et les trajets.

### Visites de locaux avec le CSSCT :

Conformément à l'article 52 du décret précité, l'ISST peut participer aux visites de services en accompagnement des membres du CSSCT. Compte tenu de la crise COVID, la visite effectuée est celle d'avant mars 2020 à la direction de l'investissement de la BDT.

## **I-4 : Autres activités :**

Les autres activités ont représenté 32 % de l'activité totale, sensiblement équivalents à l'année dernière et les tâches principales ont été consacrées principalement à :

- L'activité de veille sur les risques à travers l'examen des comptes rendus d'évacuation (2<sup>ème</sup> semestre 2020), des comptes rendus d'accidents du travail ou de service, des observations des RSST. Des recherches sont également effectuées pour le compte des assistants de prévention sur des points particuliers de la réglementation.
- Des échanges avec la plateforme pluridisciplinaire afin de trouver une solution commune sur des situations particulières.
- La participation à diverses formations pilotes, réunions internes, à des plans de préventions (notamment lorsque les risques sont importants : cordistes, travaux de gros œuvres afin de

rappeler les obligations à la fois de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise extérieure) et à quelques tâches administratives.

- La réunion mensuelle avec SDPI regroupant ses responsables, le conseiller de prévention et l'ISST pour évoquer les améliorations pérennes à mettre en œuvre à la suite des différentes sollicitations des AP et aux RSST concernant les équipements ou aspects techniques est profitable à tous et très opérationnelle. D'année en année, elle a permis de diminuer drastiquement les points en suspens et d'instaurer une plus forte culture du risque des équipes.
- La formation annuelle des AP n'a pu avoir lieu en 2020 compte tenu des règles sanitaires ne permettant pas de regrouper en présentiel près de 50 personnes, mais des réunions se sont tenues soit avec l'ensemble des AP des DR à la fin du 1<sup>er</sup> déconfinement pour expliquer les mesures, via Teams, soit des échanges réguliers ont eu lieu avec les AP de Paris, Bordeaux et Angers, sur les principaux points de la doctrine sanitaire.

## DEUXIEME PARTIE

### **La pandémie : une opportunité en termes de santé et sécurité au travail**

Cette année a été particulière pour chacun d'entre nous, et notamment dans la vie professionnelle : le TOD massif s'est imposé dès mars 2020 et lors de plusieurs semaines jusqu'à la fin avril 2021.

Sur l'année 2020, le TOD correspond, a minima, à plus d'un quart de l'année, et beaucoup plus pour certains collaborateurs (hors activités non télétravaillables).

L'employeur a développé tout un dispositif permettant tout à la fois de protéger les collaborateurs et d'assurer une continuité de service.

Sur l'année, les personnels ont tous été dotés de matériel informatique (ordinateur, téléphone portable) facilitant le TOD, et les protégeant, mais cette situation ne peut être une modalité unique de travail.

Un retour à la normal, progressif à compter de juin 2021, doit être l'occasion de réaffirmer que les échanges en présentiel sont essentiels à la vie collective des organisations. Les collaborateurs ne peuvent restés durablement éloignés des sites, pour de multiples raisons, même s'ils disposent d'un outil de travail à domicile.

A contrario, le télétravail est une modalité souple de travail permettant une conciliation vie privée/vie professionnelle optimisée, avec une diminution des temps de transports, mais il est nécessaire de prévenir l'hyperconnexion et les éventuels risques inhérents à cette modalité de travail.

#### Quelques pistes de réflexion :

- Effectuer un recensement, des personnes qui ne souhaitent pas retourner sur site, expertiser la raison et assurer leur suivi : il y a nécessité d'éviter des décrochages au plus vite. Les raisons peuvent être multiples, quelques fois justifiées, quelques fois motivées par un nouveau confort de vie issu des périodes de confinements, mais il n'est pas opportun d'accepter une auto-exclusion de certains au collectif, au risque de faire peser sur tous une iniquité de traitement, et un dysfonctionnement systémique de l'organisation globale du travail.
- Prendre en compte les nouvelles aspirations du travail et un équilibre vie professionnelle/vie personnelle repensé suite à la crise, tout en assurant une performance collective nécessaire :

l'accord télétravail et les dialogues collectifs ont permis de tendre vers un travail hybride à la fois en présentiel et à distance qui devra être suivi dans une optique d'équilibre pour chacune des composantes : les collaborateurs, l'organisation du travail, l'employeur. Une évaluation qualitative de ce mode de travail pourrait être réalisée régulièrement.

- Veiller à la déconnexion des collaborateurs en dehors de heures de travail : l'outil de travail à la maison a considérablement changé les habitudes. Si certains arrivent à gérer leur temps de travail, d'autres ont de difficultés à s'astreindre à fermer les outils de travail en fin de journée. L'accompagnement des personnels dans leur pratique de l'organisation et du temps consacré au travail est une nécessité, sans adjoindre des normes trop strictes pour permettre à chacun d'appréhender sereinement son temps de travail. Il est à noter que certains utilisent l'ordinateur de la CDC comme ordinateur personnel permettant difficilement de bien séparer la sphère professionnelle de la sphère personnelle.
- La performance collective en TOD a modifié les rapports manager/collaborateur : aider les managers à passer d'un mode de fonctionnement hiérarchique à un mode plus participatif basé sur la confiance et les objectifs à atteindre. Développer leurs capacités émotionnelles telles que l'empathie, l'écoute des besoins de chacun, tout en régulant un collectif au service d'une performance globale.
- Renforcer la prévention sur la santé physique des personnels en télétravail : les postures de travail, une sédentarité accrue, une alimentation déséquilibrée peuvent conduire à des problèmes de santé importants : maladies circulatoires, prise de poids, difficultés articulaires. Des ateliers pourraient être créés sur site pour rappeler les bonnes postures et bonnes pratiques.
- Inciter les personnels à utiliser soit le dispositif de remise de matériel, soit le dispositif financier de la CDC pour se doter d'un siège de bureau qui, s'il n'est pas identique à celui sur site, dispose au minima d'un soutien lombaire et d'accoudoirs.

Au-delà des conséquences immédiates de la pandémie sur le fonctionnement du travail, il y aurait l'opportunité de faciliter l'acculturation à la prévention des risques :

- Rendre chacun, acteur de la prévention : outre l'article L 4122-1 du code du travail qui mentionne l'obligation pour un collaborateur de prendre soin de sa santé et de celle des autres<sup>1</sup>, chacun doit être un acteur de la prévention. La généralisation de la formation aux 1<sup>ers</sup> secours est un point important, elle pourrait être amplifiée par une formation à

---

<sup>1</sup> Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur.

l'évacuation pour tous, afin de ne pas faire reposer sur quelques-uns la tâche de guide de niveaux mais sur tous, dans un esprit de coopération et de responsabilité, dans une perspective de modifications à la fois des lieux de travail et des temps de présence sur site. (Ce point a été amorcé par SDPI).

L'installation de nombreux collaborateurs sur de nouveaux sites, à Bordeaux et Angers, mais aussi dans de nouveaux locaux en DR, pourrait être l'occasion d'offrir un parcours ludique à la prévention des risques dans les locaux (spécifique selon les aménagements).

- Prévoir des mécanismes d'adhésion à la culture du risque :
  - o Amplifier l'information de la prévention, des bons gestes et réflexes, des préventeurs, des dispositifs existants, notamment pour les nouveaux arrivants (la plateforme on boarding doit y contribuer de manière plus complète).
  - o Utiliser l'intéressement avec proposition d'un objectif transversal applicable à tous.
  - o Instaurer un objectif de prévention pour les managers également : par exemple, une réunion d'équipe avec l'invitation d'un préventeur qui rappellerait son rôle et celui de ses collègues, ou en faisant passer des messages NEXT essentiels.
  
- Améliorer la communication sur la prévention : mise à jour de NEXT pour que la santé et la sécurité au travail soit à minima un service à part entière, mais une entrée directe sur la page d'accueil faciliterait les recherches sur tous les plans et permettrait de regrouper une information riche existante mais transmise via plusieurs canaux.