

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

Paris, le 23 juin 2021

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

Réunion du 7 juillet 2021

13 observations sont présentées dans ce rapport, dont 4 nouvelles qui ont été déposées sur les Registres Santé & Sécurité au Travail depuis le dernier CSSCTL IDF du 11 mai 2021. 2 sont clôturées (G211 + G212) et 1 proposé à la clôture (G192).

La répartition des observations par site se décompose comme suit :

- 56 rue de Lille : 2 (G135 + G212)
- 51 rue de Lille : 1 (G208)
- 15 q. A. France : 4 (G207 + G192 + G211 + G214)
- Austerlitz 2 : 5 (G184 + G187 + G188 + G189 + G209)
- Austerlitz 4 : 1 (M1)

Et par thématique :

### **1. Rapports sociaux et relations de travail**

- 8 observations :
  - Austerlitz 2 : 4 - (G184 + G187 + G188 + G189)
  - 15 Quai : 2 - (G207 + G192)
  - 56 RDL : 1 - (G135)
  - 51 RDL : 1 - (G208)

### **2. Aménagement de poste / Ergonomie**

- 3 observations :
  - Austerlitz 4 : 1 - (M1)
  - Austerlitz 2 : 1 - (G209)
  - 15 Quai : 1 - (G214)

### **3. Hygiène – Environnement physiques**

- 2 observations :
  - 15 Quai : 1 - (G211)
  - 56 RDL : 1 - (G212)

**1 - [RSST-214] [Insécurité de l'emploi et du travail](#)** Création: 21/06/2021 Mise à jour: 22/06/2021

|                    |   |                     |                                 |
|--------------------|---|---------------------|---------------------------------|
| <b>Etat:</b>       | Prise en charge                                   |                     |                                 |
| <b>Projet:</b>     | <a href="#">RSST</a>                              |                     |                                 |
| <b>Composants:</b> | <a href="#">SGG @ ILE DE FRANCE</a>               |                     |                                 |
| <b>Rapporteur:</b> | <a href="#">Compte Technique<br/>SVC GO2-PROD</a> | <b>Attribution:</b> | <a href="#">Bechir BOURICHE</a> |

|                           |  |
|---------------------------|--|
| <b>Nom:</b>               | RICARDO  |
| <b>Prénom:</b>            | Jorge  |
| <b>Telephone:</b>         | 01 58 50 44 95   |
| <b>Libellé structure:</b> | SGG  |
| <b>Reference1:</b>        | 15 quai Anatole France 75007 PARIS - 7515AF  |
| <b>Email:</b>             | <a href="mailto:Jorge.Ricardo@caissedesdepots.fr">Jorge.Ricardo@caissedesdepots.fr</a> |
| <b>Pièce immeuble:</b>    | A414 A415  |

**Descriptif**

Bonjour, En tant que secrétaire du CSSCT IDF, je tiens à vous informer d'une situation anormale concernant SDSI 77 au 15 quai Anatole France. En effet, nous avons découvert un déménagement « sauvage » lors d'un passage sur site et nous avons constaté que plusieurs collègues ont été déménagés en A414 et A415 et cela : • Sans aucune information préalable des instances • Sans concertation avec les équipes, à notre connaissance • Sans tenir compte des règles les plus élémentaires en matière de santé et sécurité au travail (fils trainant par terre, espace contigu entre le bureau et le mur... photos à votre disposition) • Sans équipement digne d'un établissement comme le nôtre : pas de clavier, pas d'écran, pas de souris. Deux bureaux n'ont pas d'alimentation électrique, deux autres n'ont pas d'accès au réseau (les collègues sont en partage de connexion avec leur téléphone) Nous vous remercions de bien vouloir intervenir au plus vite pour corriger cette situation anormale.

**2 - [RSST-212] [Animaux](#)** Création: 04/06/2021 Mise à jour: 11/06/2021 Résolue: 11/06/2021

|                           |   |                     |                                 |
|---------------------------|---|---------------------|---------------------------------|
| <b>Etat:</b>              | Fermée  |                     |                                 |
| <b>Projet:</b>            | <a href="#">RSST</a>  |                     |                                 |
| <b>Composants:</b>        | <a href="#">DHG @ ILE DE FRANCE</a>   |                     |                                 |
| <b>Rapporteur:</b>        | <a href="#">Compte Technique<br/>SVC GO2-PROD</a>   | <b>Attribution:</b> | <a href="#">Bechir BOURICHE</a> |
| <b>Nom:</b>               | GUEDON  |                     |                                 |
| <b>Prénom:</b>            | Laetitia  |                     |                                 |
| <b>Telephone:</b>         | 01 58 50 45 80  |                     |                                 |
| <b>Libellé structure:</b> | DHG   |                     |                                 |
| <b>Reference1:</b>        | 56 Rue de Lille 75356 PARIS - 7556LI  |                     |                                 |
| <b>Réponse:</b>           | Bonjour Madame,<br>Exceptionnellement j'ai diligenté une enquête pour donner suite à votre signalement N° 212 du 7 juin dernier.<br>J'ai saisi, via CALI, les services de gestion des sites pour procéder à une |                     |                                 |

|                        |  |
|------------------------|--|
|                        | dératisation dans les circulations. Cette action a été réalisée le 8 juin dernier.<br>En conséquence, je clôture votre signalement.<br>Cordialement,<br>Béchir Bouriche<br>Assistant de Prévention du SGG<br>Tél. : 3 34 34 / 06 82 02 78 34 |
| <b>Email:</b>          | <a href="mailto:Laetitia.Guedon@caissedesdepots.fr">Laetitia.Guedon@caissedesdepots.fr</a>   |
| <b>Pièce immeuble:</b> | pièce 4031   |

### Descriptif

Bonjour, J'ai aperçu une souris dans les couloirs du 4e étage du 56 rue de Lille vers les bureaux 4031.

**3 - [RSST-211] [Sujet non repertorié, précisez dans la description ci-dessous](#)** Création: 01/06/2021 Mise à jour: 18/06/2021 Résolue: 18/06/2021

|                    |  |                     |                                 |
|--------------------|--|---------------------|---------------------------------|
| <b>Etat:</b>       | Fermée   |                     |                                 |
| <b>Projet:</b>     | <a href="#">RSST</a>   |                     |                                 |
| <b>Composants:</b> | <a href="#">DCB @ ILE DE FRANCE</a>                              |                     |                                 |
| <b>Rapporteur:</b> | <a href="#">Compte Technique</a><br><a href="#">SVC GO2-PROD</a> | <b>Attribution:</b> | <a href="#">Didier LE MENER</a> |

|                           |  |
|---------------------------|--|
| <b>Nom:</b>               | PARDO  |
| <b>Prénom:</b>            | Sylvie   |
| <b>Telephone:</b>         | 01 58 50 99 54   |
| <b>Libellé structure:</b> | DCB  |
| <b>Reference1:</b>        | 15 quai Anatole France 75007 PARIS - 7515AF  |
| <b>Réponse:</b>           | Bonsoir,<br>Veuillez trouver ci -après la réponse des services du SGG<br>" Le fournisseur a confirmé à la gestion des sites de SDPI qu'il n'a pas changé la qualité de papier en fournissant des feuilles moins épaisses.<br>Bonne soirée.<br>Bien cordialement. |
| <b>Email:</b>             | <a href="mailto:Sylvie.PARDO@caissedesdepots.fr">Sylvie.PARDO@caissedesdepots.fr</a>   |
| <b>Informations:</b>      | Bonjour, votre question est transmise au gestionnaire de site.<br>Bonne soirée. Cordialement.  |
| <b>Pièce immeuble:</b>    | TOILETTE FEMME   |

**4 - [RSST-209] [Sujet non repertorié, précisez dans la description ci-dessous](#)** Création: 05/05/2021 Mise à jour: 19/05/2021

|                    |  |
|--------------------|--|
| <b>Etat:</b>       | Prise en charge                            |
| <b>Projet:</b>     | <a href="#">RSST</a>                       |
| <b>Composants:</b> | <a href="#">DRS Ets PA @ ILE DE FRANCE</a> |

|                    |  |                     |                               |
|--------------------|--|---------------------|-------------------------------|
| <b>Rapporteur:</b> | <a href="#">Compte Technique</a><br><a href="#">SVC GO2-PROD</a> | <b>Attribution:</b> | <a href="#">Martine DUBAS</a> |
|--------------------|--|---------------------|-------------------------------|

|                |          |
|----------------|----------|
| <b>Nom:</b>    | BRAULT   |
| <b>Prénom:</b> | Nathalie |

|                           |  |
|---------------------------|--|
| <b>Telephone:</b>         | 01 58 50 92 32   |
| <b>Libellé structure:</b> | DRS Ets PA   |
| <b>Reference1:</b>        | Austerlitz 2 - 2 av. P. Mendes France 75013 PARIS - 7502MF                                 |
| <b>Email:</b>             | <a href="mailto:Nathalie.Brault@caissedesdepots.fr">Nathalie.Brault@caissedesdepots.fr</a> |
| <b>Informations:</b>      | .  |
| <b>Pièce immeuble:</b>    | 204 à 216  |

### Descriptif

Conformément aux mesures sanitaires qui doivent être appliquées dans le cadre de la pandémie, les bureaux doivent être aérés toutes les heures. Or sur Austerlitz 2 SUD et côté Avenue Pierre Mendès-France, les bureaux sont vitrés sans possibilité d'ouverture. Je vous remercie par avance de bien vouloir me dire si des mesures (installation de purificateur d'air, par exemple) vont être prises afin de remédier au fait que nous ne pouvons pas ouvrir les fenêtres des bureaux. Cordialement,  
N.BRAULT

### Commentaires

Commentaire de [Marie CHARTUS](#) [ 18/05/2021 ]

La CTA (centrale de traitement d'air) qui dessert les pièces 204 à 216 est toute neuve, installée depuis mai 2020, l'air y est perpétuellement renouvelé.  
A titre d'information complémentaire : le service médical a donné son accord pour faire un déploiement « test » d'un système de purificateur d'air et si celui-ci est concluant et validé, il sera déployé sur l'archipel parisien dans le courant du deuxième semestre.

**5 - [RSST-208] [Sujet non repertorié, précisez dans la description ci-dessous](#)** Création: 21/04/2021 Mise à jour: 21/04/2021

|                    |  |                     |                                 |
|--------------------|--|---------------------|---------------------------------|
| <b>Etat:</b>       | Prise en charge  |                     |                                 |
| <b>Projet:</b>     | <a href="#">RSST</a>   |                     |                                 |
| <b>Composants:</b> | <a href="#">SGG @ ILE DE FRANCE</a>                              |                     |                                 |
| <b>Rapporteur:</b> | <a href="#">Compte Technique</a><br><a href="#">SVC GO2-PROD</a> | <b>Attribution:</b> | <a href="#">Bechir BOURICHE</a> |

|                           |  |
|---------------------------|--|
| <b>Nom:</b>               | REROLLE  |
| <b>Prénom:</b>            | Isabelle   |
| <b>Libellé structure:</b> | SGG  |
| <b>Reference1:</b>        | 51 Rue de Lille 75356 PARIS - 7551LI   |
| <b>Email:</b>             | <a href="mailto:Isabelle.Rerolle@caissedesdepots.fr">Isabelle.Rerolle@caissedesdepots.fr</a> |
| <b>Pièce immeuble:</b>    | Niveau : Sous-sol - Pièce : 010  |

### Descriptif

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

et s'est même dégradée depuis mon dernier signalement. Je perds beaucoup espoir et je travaille encore 6 ans. J'espère que ce message est clair. Dans l'attente de votre réponse. Je vous remercie par avance. Bien cordialement,

#### Commentaires

Commentaire de [Martine DUBAS](#) [ 23/06/2021 ]

Bonjour,  
Je vous informe que l'agent prendra ses nouvelles fonctions bientôt...

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

|                    |  |                     |                                 |
|--------------------|--|---------------------|---------------------------------|
| <b>Etat:</b>       | Prise en charge                                  |                     |                                 |
| <b>Projet:</b>     | <a href="#">RSST</a>                             |                     |                                 |
| <b>Composants:</b> | <a href="#">DCB @ ILE DE FRANCE</a>              |                     |                                 |
| <b>Rapporteur:</b> | <a href="#">Compte Technique<br/>SVCGO2-PROD</a> | <b>Attribution:</b> | <a href="#">Didier LE MENER</a> |

|                           |  |
|---------------------------|--|
| <b>Nom:</b>               | RICARDO  |
| <b>Prénom:</b>            | Jorge  |
| <b>Telephone:</b>         | 01 58 50 44 95   |
| <b>Libellé structure:</b> | DCB  |
| <b>Reference1:</b>        | 15 quai Anatole France 75007 PARIS - 7515AF  |
| <b>Email:</b>             | <a href="mailto:Jorge.Ricardo@caissedesdepots.fr">Jorge.Ricardo@caissedesdepots.fr</a> |
| <b>Pièce immobilière:</b> | Agence Bancaire  |

#### Descriptif

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

Commentaire de [Didier LE MENER](#) [ 18/06/2021 ]

Bonsoir ,

Veillez trouver ci - après la réponse de DCBS :« Les points réguliers sont organisés avec l'équipe et le plan d'action a permis d'absorber la surcharge de travail notamment grâce au renfort temporaire mis en place au cours du mois de mai. On note que les retours clients (mails/ courriers) et appels téléphoniques sont revenus à la normale à ce jour. Pour rappel les actions mises en places ont été les suivantes :

- Les ouvertures de comptes ont été gelées pendant 2 semaines du 26/04 au 7/05
- La mission d'intérim a démarré le 17/05 pour 2 mois (prolongeable 1 mois) afin de renforcer l'équipe. A noter que nous poursuivons une vigilance forte auprès de l'équipe notamment sur l'impact de l'activité qui pourrait avoir lieu après la mise en place des mesures. »

Bien cordialement.

**7 - [RSST-192] Insécurité de l'emploi et du travail** Création: 10/02/2021 Mise à jour: 11/02/2021

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

**Descriptif**

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

**Commentaires**

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

Sur nos conseils, le RSST 172 a permis d'alerter sur la situation de ce collaborateur et de mettre en place les mesures préventives notamment la fermeture à l'accès au progiciel de gestion de flux. L'ensemble des mesures a été mis en place conformément à ce RSST. C'est pourquoi ce RSST a été clôturé. Parallèlement à ces mesures, nous avons fait des démarches auprès des services médicaux et de la commission médicale qui a diligenter une expertise médicale. Cette expertise médicale a déclaré apte au travail ce fonctionnaire. De plus, nous constituons également un dossier pour sanction disciplinaire suite à ses comportements passés. De plus, nous travaillons également à sa mobilité, son profil de compétences étant plus en adéquation avec celui de DCB, la recherche n'est pas aisée. Comme vous le soulignez les mesures sont prises pour limiter le retour sur site qui va perdurer encore quelques temps compte tenu de la situation sanitaire.

**Commentaires**

Ce RSST est proposé la clôture compte tenu de l'avancer du dossier au niveau de son traitement RH. Les mesures ont été prise pour protéger les équipes concernées.

**8 - [RSST-189] Sujet non repertorié, précisez dans la description ci-dessous** Création: 21/01/2021

Mise à jour: 26/04/2021

|                    |                                     |                           |   |
|--------------------|-------------------------------------|---------------------------|---|
| <b>Etat:</b>       | Pris en charge                      |                           |   |
| <b>Projet:</b>     | <a href="#">RSST</a>                |                           |   |
| <b>Composants:</b> | <a href="#">SGG @ ILE DE FRANCE</a> |                           |   |
| <b>Rapporteur:</b> | <a href="#">Compte</a>              | <a href="#">Technique</a> | <b>Attribution:</b> <a href="#">Bechir BOURICHE</a> |
|                    | <a href="#">go2_webservice</a>      |                           |   |

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

**Descriptif**

Surcharge de travail Je vous alerte au sujet d'une dégradation importante de mes conditions de travail. Je suis responsable d'une équipe de 3 personnes et pour répondre à l'accroissement des activités du périmètre immobilier je ne dispose d'aucune marge de manœuvre dans la mesure où nous sommes en flux tendu. Or, un des membres l'équipe s'absente de façon régulière. Cette situation perdure depuis mon arrivée dans le service et fait reporter la charge de travail sur l'équipe et plus particulièrement sur moi. J'ai alerté depuis deux ans sur les problèmes de conditions de travail avec l'aide de mes deux hiérarchies successives, Alexandre Fleury et Catherine Charuel. J'ai essayé de trouver et mettre en place de multiples solutions. Cette situation a entraîné pour moi deux mois d'arrêt maladie fin 2019, puis un malaise vagal en décembre 2020 pour lequel un signalement SIGNAL a été enregistré, conséquences de la charge de travail et du stress liée à l'environnement de travail. Malgré ma motivation et mon engagement renouvelés à chacun de mes retours et le plaisir que je prends à manager cette activité, je suis sur le point de craquer. Je suis au bout de mes forces. Ces évènements ont par ailleurs un impact très important sur mon équilibre vie professionnelle/vie personnelle. Je vous envoie un appel à l'aide. Je sais qu'il y en a deux registres déposés actuellement. Je crains qu'il n'y en ait un supplémentaire pour une personne de mon équipe qui est en arrêt maladie depuis le début de la semaine et pour laquelle je suis inquiète. Au 21/01/2021, force est de constater, que malgré mes alertes, la situation ne s'est pas améliorée, voire s'est dégradée. Ces éléments m'amènent aujourd'hui à exprimer mon souhait de faire une mobilité au plus tôt malgré l'intérêt que j'ai pour mon poste actuel.



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

#### Descriptif

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

Etat: Prise en charge



|                           |  |
|---------------------------|--|
| <b>Projet:</b>            | <a href="#">RSST</a>   |
| <b>Composants:</b>        | <a href="#">SGG @ ILE DE FRANCE</a>  |
| <b>Rapporteur:</b>        | <a href="#">Compte Technique go2 webservice</a> <b>Attribution:</b> <a href="#">Bechir BOURICHE</a>  |
| <b>Telephone:</b>         | 01 58 50 73 01   |
| <b>Libellé structure:</b> | SGG  |
| <b>Reference1:</b>        | Austerlitz 2 - 2 av. P. Mendes France 75013 PARIS - 7502MF   |
| <b>Réponse:</b>           | <p>Bonjour <span style="float: right;">Madame,</span></p> <p><b>Plan d'action:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire un point avec la responsable de pôle à son retour d'arrêt de travail le 15 mars. RDV médecin pris le 15/03. RDV Manager et RH 16/03. Au 28/04 : RDV médical tenu avec reprise de l'activité à l'issue et mise en place d'un suivi rapproché (second RDV 1 mois après), pas d'alerte particulière nous a été remontée à ce jour. Rdv RH de reprise le 17/03 puis points réguliers pour suivi (2 échanges depuis cette date).</li> <li>• Réunion de debrief à l'ensemble des collaborateurs de l'équipe RH pour expliquer le diagnostic établi et proposer les pistes d'action en distanciel. Lancement de l'invitation faite RDV pris le 23 MARS (à priori en distanciel). Au 28/04 : Echange de debrief (partage du diagnostic et proposition des actions) tenu le 23/03. 2 actions retenues : mise en place d'une réunion plénière avec toute l'équipe SIRH chaque mois en présence du N+1 N+2 ; mise en place d'un échange hebdomadaire 1h (chaque mardi) avec la responsable de pôle uniquement avec caméra (pour répondre au besoin de lien dans ce contexte distanciel).</li> <li>• Communiquer et donner des perspectives au niveau de l'activité et des actualités : budgets arbitrés, devenir des applications etc. : Faire des réunions à minima mensuelles avec de l'information à court, moyen et long terme : avec une remontée des questions en amont. Réponse apportée dans le point précédent avec mise en place de la réunion mensuelle.</li> <li>• Au 28/04 : Pas retenu / sans objet.</li> <li>• Organisation cible : expliquer orga produits, nouveaux rôles - Présentation aux équipes en racontant l'histoire : proposer une présentation par un expert de la communauté agilité. : 28/04 : Proposition faite à la première réunion de suivi : acceptée par l'équipe à mettre en place dans les prochaines semaines : prise de contact en cours par la responsable de pôle.</li> <li>• Redéfinir les rôles MOA / métier et le communiquer et le partager à l'équipe DSI + métier : des réunions de travail sont en cours ( 1ere a eu lieu 1er mars, une seconde est positionnée mi-mars) : 28/04 : toujours en cours : un point d'étape doit être fait et communiquer à la prochaine réunion mensuelle.</li> <li>• Poursuivre les recrutements et surtout communiquer sur l'avancée auprès de l'équipe. Au 28/04 : reste un poste en cours de recrutement, information transmise à l'équipe en point hebdomadaire.</li> <li>• Lancer un renfort sur l'équipe auprès de V. GUELLEC et C. CHARUEL : fiche de poste en cours d'élaboration. 28/04 : Poste de PO pourvu : arrivée prévue 1<sup>er</sup> juin 2021. Et un seul autre poste en cours de recrutement.</li> <li>• Au 28/04 : Pas retenu / sans objet. Le format hebdomadaire avec caméra a répondu à leur besoin.</li> <li>• Proposer la mise en place d'un point de suivi : fréquence à définir. Pour valider avec eux la tenue des actions, et mesurer l'amélioration de la situation sur la base d'indicateur défini ensemble. Et recueillir la proposition d'éventuelles nouvelles actions. : 28/04 : action retenue lors de la réunion debrief – 1ère commission tenue le 22/04 : à cette occasion chacun des points au-dessus ont été partagés. Prochaine commission à fixer à l'été.</li> <li>• 26/04 : Mise en place d'un accompagnement individuel pour la responsable de pôle en accord avec l'ensemble des parties vers une formation de coach : dossier à finaliser pour envoi semaine du 26/04.</li> </ul> |

## Descriptif

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

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

|                    |   |                     |                                      |
|--------------------|---|---------------------|--------------------------------------|
| <b>Etat:</b>       | Prise en charge                                 |                     |                                      |
| <b>Projet:</b>     | <a href="#">RSST</a>                            |                     |                                      |
| <b>Composants:</b> | <a href="#">SGG @ ILE DE FRANCE</a>             |                     |                                      |
| <b>Rapporteur:</b> | <a href="#">Compte Technique go2 webservice</a> | <b>Attribution:</b> | <a href="#">Jean-Francois HUSSON</a> |

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

## Descriptif

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

### Commentaire de [Jean-Francois HUSSON](#) [ 02/06/2021 ]

- Une nouvelle organisation de l'unité a été mise en place notamment sur le volet managérial.
- Un accompagnement du management a été lancé par la DRH.

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

|                           |   |                     |                               |
|---------------------------|---|---------------------|-------------------------------|
| <b>Etat:</b>              | Prise en charge                                 |                     |                               |
| <b>Projet:</b>            | <a href="#">RSST</a>                            |                     |                               |
| <b>Composants:</b>        | <a href="#">DEOF @ ILE DE FRANCE</a>            |                     |                               |
| <b>Rapporteur:</b>        | <a href="#">Compte Technique go2 webservice</a> | <b>Attribution:</b> | <a href="#">Martine DUBAS</a> |
| <b>Nom:</b>               | BECU  |                     |                               |
| <b>Prénom:</b>            | Philippe  |                     |                               |
| <b>Telephone:</b>         | 01 58 50 21 25                                  |                     |                               |
| <b>Libellé structure:</b> | DEOF  |                     |                               |

|                        |  |
|------------------------|--|
| <b>Reference1:</b>     | 56 Rue de Lille 75356 PARIS - 7556LI   |
| <b>Email:</b>          | <a href="mailto:philippe.becu@caissedesdepots.fr">philippe.becu@caissedesdepots.fr</a> |
| <b>Pièce immeuble:</b> | Secteur Opérations spécifiques de DEOFI4 Périmètre BDT                                 |

#### Descriptif

Secteur Opérations spécifiques de DEOFI4 Périmètre BDT: il existe un sous-effectif au sein du secteur BDT, ce sous-effectif est constant et reconnu formellement par la hiérarchie ( rappel l'effectif middle de la BDT est composé de 4 agents opérationnels et 1 responsable qui participe également aux tâches opérationnelles) ; ce sous-effectif se situe dans un contexte de montée en puissance de la BDT mais cependant il n'a pas été procédé à l'ajustement d'effectif nécessaire et cela au préjudice des salariés de ce pôle d'activité ; l'inertie hiérarchique semble en cause quant au recrutement supplémentaire requis. Le secteur des opérations spécifiques à DEOFI4 Périmètre BDT traite des opérations sensibles (participations, gestion de mandats, création de fonds...) et de surcroît prend en charge des activités qui ne relèvent pas de ses compétences d'attribution. Toutes les alertes adressées aux responsables n'ont pas été prises en compte par ces derniers ; il convient d'en comprendre les motifs et de réparer les dommages causés par cette situation préjudiciable au personnel concerné. La période de confinement aggrave encore plus leurs conditions de travail déjà dégradées.

Commentaire de [Martine DUBAS](#) [ 24/06/2021 ]

Nous avons échangé avec la DEOF ce jour sur le sujet DEOFI4 (opérations spécifiques BdT). Ci-dessous les éléments de réponse apportés à cette question :

« La charge d'activité du pôle OS fait l'objet d'un suivi attentif par le management. Les CDP qui ont été recrutés sont montés en compétence depuis leur arrivée. L'activité restant soutenue, les CDP qui arrivent à échéance vont être reconduits. La collaboration avec la BDT se poursuit par ailleurs, de manière à réduire le nombre de suspens et donc fluidifier le travail de l'équipe ».

Cordialement

# Observations RSST déposées via mail

## A4 - PARIS

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

Demande : Ambiance thermique, lumineuse, sonore, etc.

#### **Constat général et ambiance :**

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

*Les espaces de convivialité sont disproportionnés par rapport aux bureaux.*

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

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

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

#### **Perception des équipes durant la visite :**

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

#### **Les signaux les plus inquiétants sont les suivants :**

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

#### **Description des problématiques et préconisations :**

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

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



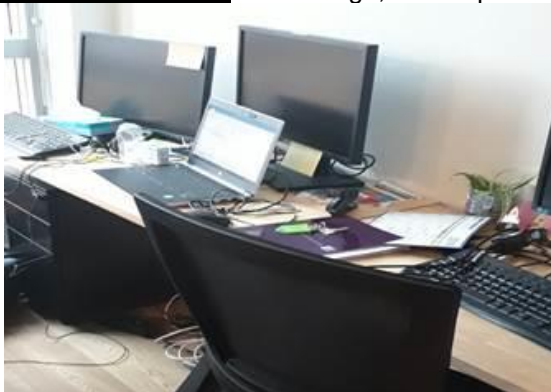
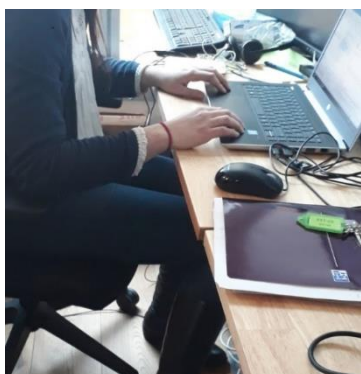
## **EN IMAGES :**

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

**Manque d'espace** : Bureaux surchargés dessus et dessous



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



**Cloisonnement** : Effet « poisson rouge » ...

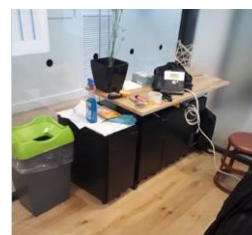
Contrôle d'accès de jour injustifié

Ferme-porte peu judicieux

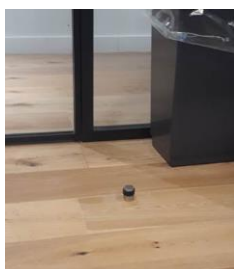
Pourquoi ne pas installer de portes coulissantes à ouverture automatique ?



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



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



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





**Revêtement au sol** : Bruits et gêne lors des déplacements



**Espace confiné pour téléphoner** : Difficile à refermer et anxiogène



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



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



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

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

#### **Traité**

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

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

**Action en cours : visite de l'ergonome programmée en mars 2021, reportée aussitôt les collaborateurs de retour sur site, pour début septembre.**