

Commission Santé Sécurité et Conditions de travail – CSEC

Réunion du Vendredi 24 septembre 2021

Ordre du jour et points abordés en séance

1. **Actualités relatives aux dispositions mises en place pour limiter la propagation du coronavirus et préserver la santé des salariés**

Fin d'un volume minimal de télétravail par semaine

Le télétravail est un mode d'organisation de l'entreprise qui peut participer à la démarche de prévention du risque d'infection au SARS-CoV-2 et permettre de limiter les interactions sociales aux abords des lieux de travail et sur les trajets domicile travail. L'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail constitue un cadre de référence utile pour sa mise en œuvre. A ce titre, les employeurs fixent dans le cadre du dialogue social de proximité, les modalités de recours à ce mode d'organisation du travail en veillant au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail.

Règles applicables depuis le 10 septembre 2021

A compter du 10 septembre :

- Maintien de la jauge d'occupation de 40%.
- Une présence sur site de 1 à 2 jours par semaine le reste du temps.
- Respect des règles sanitaires (dont port du masque, y compris pour les salariés vaccinés).
- Limitation des déplacements en France et à l'étranger aux besoins business critiques.
- Maintien si possible des réunions en distanciel.
- Des réunions peuvent néanmoins se tenir au format physique sous réserve d'être limitées en nombre et de suivre les consignes.
- Application des règles liées au passe sanitaire et à l'obligation vaccinale pour les sites clients spécifiques ou établissement recevant du public.



LinkedIn



Consignes relatives à l'organisation de réunions et d'événements

Les réunions et évènements doivent continuer de se tenir en priorité et principalement de manière virtuelle. Néanmoins ils peuvent se tenir en format physique, sous réserve d'être limités en nombre et de suivre les règles de validation décrites ci-dessous ainsi que les instructions du tableau joint.

L'organisation des réunions et/ou événements sont soumis à autorisation, en fonction du nombre de collaborateurs concernés, quel que soit le lieu où est organisé la réunion ou l'événement :

- Moins de 25 personnes : pas d'autorisation particulière.
- De 25 à 99 personnes : validation par un membre du GEC. La demande doit être adressée à un membre du Country Board Social qui s'assure de la validation d'un membre du GEC.
- 100 personnes et plus : validation par Aiman Ezzat. La demande doit être adressée à un membre du Country Board Social, qui s'assure de la validation par Aiman Ezzat.

COVID-19

Éléments chiffrés au 17 septembre 2021

Entités	suspectés / confirmés	nvx cas depuis la dernière CSSCT-C
APPS incl I&D	751	81
CIS	253	39
DEMS	249	43
INVENT	131	0
ODIGO	20	0
FS	80	20
Shared Services	65	2
Autres	4	0
Total	1553	185

1553 cas de Covid19 recensés (suspects ou confirmés) au 17 septembre juillet 2021
 => **+185 cas** depuis la dernière CSSCT-C (24 juillet)



inked in



COVID-19

Taux d'occupation des sites Capgemini le 20 septembre 2021

59 Sites ouverts / 4 sites fermés (hibernation)*

*Rochefort, Lille Itelios, Pau Lilas, Cherbourg Sextant

Nbre de personnes/taux d'occupation moyen sur sites le 20 septembre 2021 : 4 026p./23%

Taux occupation moyen Semaine 37 (13 au 17 sept) : 22%

Liste des sites approchant le taux d'occupation de 40%

SITES	Nb postes de travail	Taux occupation moyen S35	Taux occupation moyen S36	Taux occupation moyen S37
TOULOUSE - B612	50	62%	54%	50%
IDF - VELIZY	9	82%	40%	51%
AIX EN PROVENCE - AZUR	446	30%	38%	37%
IDF - LE 147	2806	29%	40%	38%
TOULOUSE AEROPOLE	251	29%	29%	36%

B612 (zone sécurisée) & Vélizy : autorisation accordée de dépasser le taux d'occupation

Recensements des salariés intervenant dans des établissements de santé et des établissements recevant du public

Périmètres opérationnels	Salariés soumis à l'obligation vaccinale	Salariés soumis à l'obligation de présenter un passe sanitaire
Apps : ▪ Shared Services ▪ PBS	1 à Toulouse, 4 à ILM* 4**	11
Sogeti**	1 à Lyon 1 à Saint-Etienne 1 en IDF 3 à Strasbourg	-
DEMS	-	-
Invent**	50	-
Les Fontaines	-	23
I&D	-	-
FS	-	-
CIS	-	-



inked in



Pass sanitaire : Mesures mise en œuvre sur le campus des Fontaines

Pour l'ensemble des personnes pénétrant sur le site des Fontaines (clients, prestataires fixes et collaborateurs Capgemini), exigence d'un passe sanitaire à l'entrée de l'établissement :

- Capgemini Gouvieux (18 personnes) + 2 mises à disposition venant de Capgemini Service et Capgemini TS + 3 IT Capgemini
- Prestataires : 60 personnes

Depuis quand :

- Clients : depuis le 23 Août 2021, date de réouverture du Campus aux activités commerciales.
- Prestataires fixes et salariés Capgemini : depuis le 30 août 2021

Comment les contrôles sont-ils réalisés :

- À la guérite, à l'entrée du Site, un agent de sécurité de la société Protecteam (prestataire historique du Campus) vérifie au moyen de l'application TousAntiCovidvérif les passes sanitaires :
 - Si le passe est valide, l'accès est autorisé.
 - Si le passe est invalide, l'agent de sécurité communique des lieux de test ou invite le collaborateur à se faire tester sur le site dans le cas de la présence d'un centre de test pour un client.

Avis favorable du CSEE Corporate
recueilli le 7 septembre 2021

Détecteurs de CO2

Déploiement :

- 10 capteurs en run sur le 147.
- 2 capteurs en run sur le Omallet.
- 50 capteurs en commande pour une livraison au 15 octobre pour les sites suivants :

FR-TLS-EISENHOWER	FR131	109 avenue du Général Eisenhower	31100	6
FR-REN-SPIREA	FR121	7, rue Claude Chappe	35577	6
FR-NTE-BERLINGOT	FR185	6 rue Nathalie Lemel (BERLINGOT)	44035	6
FR-LLE-GREENTECH	FR190	7 ave Marie Louise Delwaille	59160	6
FR-LYO-IVOIRE	FR178	43 rue Pré Gaudry, ZAC des Girondins, Bat Ivoire	69007	4
FR-NTE-AXEO	FR122	16 Mail Pablo Picasso (AXEO)	44015	4
FR-TLS-AEROPARK	FR114	3 Chemin Laporte	31400	4
FR-BOD-JAMESWATT	FR012	19 allée James Watt, Bat B	33700	4
FR-BOD-LEVEQUE	FR011	187 ave Haut Leveque	33600	4
FR-ILM-MALLET	FR194	2 rue Maurice Mallet	92130	2
FR-AIX-PARCDUGOLF	FR181	350 avenue Guillaibert de la Lauziere	13290	2
FR-GNB-MONTB95 - M3	FR052	95 Chemin de l'Etoile	38330	2



in



2. Point sur les visites médicales : évolutions législatives et point intermédiaire de réalisations des visites médicales

Visites médicales

La Visite d'Information et de Prévention « VIP » (en lieu et place de la visite d'embauche) :

- Au plus tard 3 mois après la prise effective de poste.
- Réalisée par un professionnel de du SST (pas nécessairement le médecin du travail).
- Remise d'une attestation de suivi.

SUIVI CLASSIQUE

- ✓ **Périodicité des VIP : max 5 ans**

Les modalités et la périodicité du suivi prennent en compte les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du travailleur, ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé



SUIVI ADAPTE

- ✓ **Périodicité des cas adapté : max 3 ans**
 - Travailleurs dont les conditions de travail, l'état de santé, l'âge ou les risques professionnels le nécessitent
 - Travailleur déclarant un **handicap ou invalidité** pendant la VIP est orienté sans délai vers le médecin du travail
 - Travailleur de **nuit** et travailleur de **moins de 18 ans** : VIP préalable à l'affectation au poste
 - **Femme enceinte**, venant d'accoucher ou allaitante : est orientée sans délai vers le médecin du travail, à l'issue de la VIP ou à tout autre moment si elle le souhaite

VISITES DE PRÉ REPRISE , DE REPRISE ET OCCASIONNELLE

VISITE DE PREREPRISE

- En cas d'arrêt de travail de plus de 3 mois
- Effectuée par le médecin du travail
- A l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil de la sécurité sociale ou du travailleur lui-même
- A lieu pendant l'arrêt de travail

L'employeur n'intervient pas pour cette visite

VISITE DE REPRISE

- Effectuée par le médecin du travail, à l'initiative de l'employeur
- Obligatoire après un **congé de maternité**, après une **absence de 30 jours ou plus**, ou après **toute arrêt pour maladie professionnelle**
- La visite doit avoir lieu le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de **8 jours** qui suivent cette reprise

VISITE OCCASIONNELLE

- Les visites effectuées à la demande de l'employeur, du travailleur ou du médecin du travail
- Des examens complémentaires peuvent être réalisés ou prescrits par le médecin du travail (par exemple, examen de dépistage d'une maladie pouvant résulter de l'activité professionnelle du travailleur)



inked in



Actualités législatives en matière de visites médicales

La Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail prévoit, à compter du 31 mars 2022, la création d'une visite médicale de mi-carrière (VMMC) :

- Bénéficiaires (C. trav. art. L. 4624-2-2 nouveau) :
 - Salarié de l'entreprise ;
 - Travailleurs temporaires et salariés mis à disposition (C. trav. art. L. 1251-22, al. 3, nouveau).
- Modalités d'organisation de la visite médicale de mi-carrière (C. trav. art. L. 4624-2-2, al. 1 & 2, nouveau) :
 - Organisée par le SST, sur initiative de l'employeur, à l'échéance déterminée par accord de branche, ou à défaut, durant l'année civile du 45ème anniversaire du salarié ;
 - Peut être organisée par anticipation, dans les 2 ans qui précèdent l'échéance de la VMMC, si une autre visite médicale est déjà planifiée (de pré-reprise, de reprise, périodique) ;
 - Peut être réalisée en autonomie par un infirmier du SST, exerçant en pratique avancée.
- Contenu de la visite médicale de mi-carrière (C. trav. art. L.4624-2-2, al. 3, nouveau) :
 - Le médecin du travail réalise un état des lieux, à date, de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, en tenant compte des expositions subies à des facteurs de risques professionnels ;
 - Le médecin du travail évalue les risques de désinsertion professionnelle du travailleur, en prenant en compte l'évolution de ses capacités, son parcours professionnel, son âge et son état de santé ;
 - Le médecin du travail sensibilise le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels ;
 - A son issue, le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échanges avec le travailleur et son employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail (C. trav. art. L. 4624-3). L'infirmier du SST ne peut pas exercer cette prérogative, seul, mais peut aiguiller le travailleur vers le médecin du travail à ce sujet.



LinkedIn



Le Décret n° 2021-1065 du 9 août 2021, publié au JO le 11 août, prévoit, à compter du 1er octobre 2021, la création d'une visite médicale de fin de carrière (VMFC), en application de l'article L. 4624-2-1 du Code du travail :

- Bénéficiaires (C. trav., art. R. 4624-28-1 nouveau) :
 - Salariés ayant fait l'objet d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé durant leur carrière ;
 - Salariés ayant fait l'objet d'un suivi médical spécifique, lié à leur exposition à un ou plusieurs risque(s) professionnel(s) spécifique(s) (amiante, plomb, agents cancérogènes, rayonnements ionisants, agents biologiques, etc...) ou à leur affectation sur un poste de travail comportant des risques particuliers (travail en hauteur, en milieu hyperbare, installations électriques, etc...).
- Modalités d'organisation de la visite médicale de fin de carrière (C. trav., art. R. 4624-28-2 nouveau) :
 - L'employeur informe son SST, dès qu'il en a connaissance, du départ à la retraite d'un salarié concerné par cette VMFC. Le SST détermine si le salarié est éligible ou non à la VMFC, puis se charge de l'organiser ;
 - A défaut d'information de l'employeur, le salarié qui s'estime concerné par la VMFC peut en faire la demande directement auprès de son SST, dans le mois qui précède son départ à la retraite, et informe l'employeur de sa démarche.
- Contenu de la visite médicale de fin de carrière (C. trav., art. R. 4624-28-3 nouveau) :
 - Le médecin du travail établit un état des lieux des expositions du salarié aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du Code du travail (agents chimiques dangereux, vibrations mécaniques, températures extrêmes, bruit, etc...) ;
 - Cet état des lieux est réalisé en s'appuyant sur le dossier médical de santé au travail du salarié, ses déclarations et celles de ses employeurs successifs ;
 - A son issue, le médecin du travail remet un document récapitulatif de l'état des lieux au salarié : s'il fait mention d'une exposition à un ou plusieurs risques répertoriés, ou que l'examen médical fait apparaître une exposition à d'autres risques professionnels, le médecin du travail peut :
 - Préconiser la mise en œuvre d'une surveillance « post-professionnelle » ou « post-exposition » (art. L. 4624-2-1 du Code du travail) ; Transmettre, avec l'accord du salarié, à son médecin traitant ce document d'état des lieux, assorti de toutes préconisations/informations qu'il juge utile de faire savoir pour une prise en charge médicale ultérieure.



linked in



3. État des lieux des formations Sauveteurs Secouristes au travail / Guides Files / Serres Files

Historique des effectifs formés en 2019/2020

Effectifs formés	2019	2020
Sauveteurs Secouriste du travail	335	15
Equipier Incendie	391	12
Equipier Evacuation	377	27
Total	1103	54

Sessions planifiées au 3 septembre 2021

Session	Lieu principal	Total	Session	Lieu principal	Total	
Equipier Evacuation + Incendie	Capgemini Aix-en-Provence	2	Sauveteur Secouriste du Travail - SST	Capgemini Aix-en-Provence	2	
	Capgemini Bayonne	2		Capgemini Bayonne	1	
	Capgemini Bordeaux Mérignac	2		Capgemini Bordeaux Mérignac	3	
	Capgemini Issy-les-Moulineaux	2		Capgemini Issy-les-Moulineaux	3	
	Capgemini Lille GreenTech	4		Capgemini Lille GreenTech	1	
	Capgemini Montpellier Pérols	1		Capgemini Montpellier Pérols	2	
	Capgemini Nantes Axeo	2		Capgemini Nantes Axeo	5	
	Capgemini Rennes Cesson Sévigné	1		Capgemini Rennes Cesson Sévigné	1	
	Capgemini Rennes Cesson Sévigné	1		ODIGO - Isneauville	1	
	Sogeti France Cesson-Sévigné	1		Prosodie Baillargues	1	
	Sogeti France Pessac	1		Sogeti France Pessac	1	
					Sogeti High Tech Digulleville	2
	Total Equipier Evacuation + Incendie			21	Total Sauveteur Secouriste du Travail - SST	
			Sauveteur Secouriste du Travail (recyclage)	Capgemini Bordeaux Mérignac	1	
				Capgemini Lille GreenTech	2	
				Capgemini Nancy	2	
				Capgemini Nantes Axeo	6	
				Capgemini Rennes Cesson Sévigné	1	
				Sogeti High Tech Digulleville	3	
				Sogeti High Tech Pau	1	
			Total Sauveteur Secouriste du Travail (recyclage)		16	



Linked in



4. Présentation de la loi pour renforcer la prévention en santé au travail du 2 août 2021

Loi pour renforcer la prévention en santé au travail

La Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail reprend des dispositions de l'ANI du 9 décembre 2020, et prévoit à compter du 31 mars 2022 :

- Modification de la définition du harcèlement sexuel au travail (C. trav., art. L. 1153-1):
 - Harmonisation avec la définition du Code pénal (art. 222-33) pour prendre en compte les comportements et/ou propos perpétrés par une ou plusieurs personnes, de manière concertée mais non-répétée ou de manière non-concertée mais répétée.
- Modification des règles relatives à l'élaboration/maj du DUERP :
 - Transcription et mise à jour obligatoire des résultats obtenus à l'issue d'une évaluation des risques professionnels ;
 - Pour les entreprises de 50 salariés ou plus = élaboration d'un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, présenté au CSE dans le cadre de sa consultation annuelle sur la politique sociale ;
 - Consultation du CSE sur l'élaboration du DUERP et sur sa mise à jour ;
 - A compter du 1er juillet 2023 et pour les entreprises de 150 salariés ou plus : Conservation & diffusion du DUERP via une procédure obligatoire de dépôt dématérialisé sur un portail numérique dédié (Fédération SYNTEC) + communication du DUERP au Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST).
- Négociation sur la Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT) :
 - La négociation obligatoire sur l'Égalité professionnelle peut intégrer un volet conditions de travail, santé & sécurité au travail, et prévention des risques professionnels.
- Création d'un passeport de prévention (à compter du 1er octobre 2022) :
 - Recense les attestations, certificats ou diplômes obtenus par les travailleurs en matière de formations sur la santé et la sécurité au travail (peut compléter le passeport d'orientation, de formation et de compétences).
- Nouvelles missions des Services de Santé au Travail (SST) renommés Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST) :
 - Contribuent à « préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi » ;
 - Apportent leur aide « pluridisciplinaire » aux entreprises : mission de conseil + mission de promotion de la santé sur le lieu de travail (vaccination, dépistage, sensibilisation, handicap, etc...).



inked in



- Offre de services à fournir par les SPST en matière de prévention et d'accompagnement :
 - Agrément obligatoire des SPST & SPSTI par l'autorité administrative, d'une durée de 5 ans ;
 - Dépenses des SPST financées entièrement par l'employeur ; dépenses des SPSTI financées par les employeurs adhérents, à due proportion du nombre de leurs salariés suivis (cotisation proportionnelle) ;
 - Accès du médecin du travail au dossier médical partagé du salarié suivi par un SPST, dans le respect de son consentement ;
 - Accès du médecin traitant au dossier médical en santé au travail (DMST) pour prendre connaissance des facteurs de risques pro. ;
- Accompagnement des publics vulnérables et lutte contre la « désinsertion professionnelle » :
 - Modalités de suivi conjoint de l'état de santé des salariés intérimaires encadrées par une convention entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire ;
 - Organisation possible d'une visite médicale de mi-carrière, dont l'échéance est déterminée par accord de branche ou, à défaut, est prévue durant l'année qui suit le 45ème anniversaire du salarié ;
 - Organisation possible d'un « rendez-vous de liaison » entre l'employeur et le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour maladie, associant le SPST, mais que le salarié peut refuser ;
 - Création possible d'une convention tripartite de rééducation professionnelle entre le salarié, l'employeur et la CPAM (matérialisée par avenant ou par convention de mise à disposition à but non-lucratif) : bénéficie aux salariés non-déclarés inaptes mais dont le risque d'inaptitude a été identifié dès la visite de pré-reprise, et aux travailleurs handicapés ;
 - Élaboration possible d'un projet de transition professionnelle, sans condition d'ancienneté, si le salarié a subi, dans les 24 derniers mois, une absence pour AT/MP ou accident/maladie d'une durée minimale fixée par décret.
 - Renforcement de la Formation à la Santé, Sécurité & Conditions de Travail des élus du CSE : durée minimale de 5 jours en début de 1er mandat et/ou en cas de désignation en tant que membre CSSCT + complément de formation de 3 jours en cas de renouvellement de mandat.

Fin du CR



LinkedIn

