

SESSION 2024

CAPLP ET CAFEP
CONCOURS EXTERNE
TROISIEME CONCOURS

Section
BIOTECHNOLOGIES
Option
SANTÉ – ENVIRONNEMENT

Épreuve écrite disciplinaire appliquée

L'épreuve a pour objectif de vérifier, dans l'option choisie, que le candidat est capable de mobiliser l'ensemble de ses connaissances scientifiques, technologiques et professionnelles, d'exploiter les documents qui lui auront été éventuellement fournis pour construire un développement structuré, argumenté dans le cadre d'un sujet de synthèse relatif aux disciplines fondamentales alimentant les champs de la spécialité.

Selon le cas, le sujet pourra être élargi aux dimensions sociétales, à l'histoire des sciences ou à tout autre domaine en lien avec les disciplines alimentant les champs de la spécialité.

Durée : 5 heures

L'usage de tout ouvrage de référence, de tout dictionnaire et de tout matériel électronique (y compris la calculatrice) est rigoureusement interdit.

Il appartient au candidat de vérifier qu'il a reçu un sujet complet et correspondant à l'épreuve à laquelle il se présente.

Si vous repérez ce qui vous semble être une erreur d'énoncé, vous devez le signaler très lisiblement sur votre copie, en proposer la correction et poursuivre l'épreuve en conséquence. De même, si cela vous conduit à formuler une ou plusieurs hypothèses, vous devez la (ou les) mentionner explicitement.

NB : Conformément au principe d'anonymat, votre copie ne doit comporter aucun signe distinctif, tel que nom, signature, origine, etc. Si le travail qui vous est demandé consiste notamment en la rédaction d'un projet ou d'une note, vous devrez impérativement vous abstenir de la signer ou de l'identifier. Le fait de rendre une copie blanche est éliminatoire.

Tournez la page S.V.P.

INFORMATION AUX CANDIDATS

Vous trouverez ci-après les codes nécessaires vous permettant de compléter les rubriques figurant en en-tête de votre copie. Ces codes doivent être reportés sur chacune des copies que vous remettrez.

► Concours externe du CAPLP de l'enseignement public

Concours	Section/option	Epreuve	Matière
EFE	7200L	102	9312

► Concours externe du CAPLP de l'enseignement privé :

Concours	Section/option	Epreuve	Matière
EFF	7200L	102	9312

Le télétravail (ou travail à distance) concerne les travailleurs qui exercent au moins une partie de leur temps hors des locaux de leur employeur avec l'aide des technologies de l'information et de la communication (TIC), à domicile ou dans un télécentre à proximité du domicile. Le télétravail comporte des avantages à la fois pour le salarié et l'employeur (économie de temps, de frais de transport, d'espace, souplesse des horaires), cette forme de travail se développe rapidement, peut concerner potentiellement une grande partie des emplois du secteur tertiaire et peut également constituer un moyen d'accès au travail à certaines personnes en situation de handicap. Mais le télétravail comporte aussi des risques professionnels, amplifiés par l'éloignement et l'isolement.

officiel-prévention.com

Plus de temps avec sa famille c'est un point positif du télétravail pour Nadine, employée administrative. Pour autant, elle ne voit pas le temps passé à la maison, « *j'ai du mal à m'arrêter à l'heure quand je travaille chez moi, le rythme est effréné, la charge mentale peut être importante !* » admet la salariée. « *Le côté social, l'échange avec les collègues me manquent aussi. Il faut trouver le bon équilibre entre travail à distance et en présentiel.* », admet-elle.

En effet comme le souligne le psychologue du travail et auteur Adrien Chignard "la frontière entre la vie professionnelle et la vie personnelle n'est plus nette. Le problème, c'est que cela génère une surcharge de travail". De cela peut découler une intensification du travail et une diminution du temps de pause.

les auteurs

Le recours au télétravail comme organisation de travail est désormais largement répandu à la Banque de France. Le télétravail offre l'opportunité de moderniser les organisations du travail, en accordant plus d'autonomie aux agents dans l'accomplissement de leur activité professionnelle et en leur permettant de mieux concilier les exigences de la vie professionnelle et de la vie privée par le gain de temps lié à la suppression des trajets domicile-entreprise. Il constitue un mode d'organisation du travail ayant pour but de donner de la souplesse et de la flexibilité dans les conditions de travail du personnel. [...] En termes de développement durable, le télétravail contribue à la réduction de l'empreinte carbone. [...]

droits-salaries.com

1 – En s'appuyant sur le dossier documentaire, présenter les impacts du télétravail et proposer une synthèse des mesures réglementaires relatives au cadrage de cette pratique de travail.

2 - À partir des actions adoptées par la Banque de France, analyser la contribution de cette institution visant à préserver la santé physique et psychologique de ses salariés télétravailleurs dans le respect du Code du travail. Identifier et argumenter les solutions pouvant être mises en place en complément des mesures existantes.

3 - Dans le cadre de l'enseignement de Prévention Santé Environnement en baccalauréat professionnel du secteur tertiaire, concevoir une séquence pédagogique permettant de réinvestir certaines informations judicieusement choisies à partir du dossier documentaire.

Argumenter les choix pédagogiques opérés et préciser en particulier :

- la situation professionnelle retenue ;
- le nombre et le titre des séances avec les objectifs visés, les compétences à acquérir par les élèves ainsi que les types d'évaluation pour l'ensemble de la séquence ;
- une activité comprenant :
 - les consignes données aux élèves ;
 - un document support « élève » extrait d'une des annexes du dossier documentaire précisant les adaptations réalisées en vue d'une exploitation en classe ;
 - les critères de réussite de l'activité proposée.

Dossier documentaire

ANNEXE 1. Bénéfices et risques du télétravail sur les salariés et les entreprises.	3
ANNEXE 2. Extrait du Code du travail.	4
ANNEXE 3. Extrait de l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail.	6
ANNEXE 4. Extrait de l'accord d'entreprise sur le télétravail chez BDF - BANQUE DE FRANCE.	8
ANNEXE 5. Le droit à la déconnexion.	9
ANNEXE 6. Le document unique d'évaluation des risques (DUER).	10
ANNEXE 7. La prévention des risques liés à la posture de travail.	10
ANNEXE 8. Le télétravail : source de souffrance ou de bien-être ?	11
ANNEXE 9. Les risques psychosociaux.	11
ANNEXE 10. La gestion des risques psychosociaux par la Banque de France.	12
ANNEXE 11. Les acteurs de la prévention en entreprise.	12
ANNEXE 12. Le télétravail vraiment bon pour l'environnement ?	13
ANNEXE 13. La solution des managers pour conserver un esprit d'équipe en télétravail.	13
ANNEXE 14. Les bonnes pratiques du télétravail.	14
ANNEXE 15. Trois exemples de mises en pratique du télétravail.	14
ANNEXE 16. Extrait du référentiel d'un baccalauréat professionnel du secteur tertiaire.	15
ANNEXE 17. Extrait du programme de PSE en terminale baccalauréat professionnel.	16

ANNEXE 1 : bénéfices et risques du télétravail sur les salariés et les entreprises.

Extrait de : étude Malakoff Humanis 2019

Les bénéfices du télétravail

De nombreux bénéfices lui sont attribués, tant par les salariés eux-mêmes et leurs managers que par les dirigeants d'entreprise. Et le télétravail apparaît comme un levier au service de plusieurs enjeux, humains, économiques, managériaux, sociétaux ou environnementaux :

- il répond aux aspirations des salariés : flexibilité dans l'emploi du temps, meilleure conciliation vie personnelle et professionnelle, bienfaits pour leur santé (moins de transport, moins de fatigue, plus de sommeil), autonomie dans leur travail... ;
- et à celles de nombreux dirigeants d'entreprise : satisfaction et moindre fatigue de leurs salariés télétravailleurs, meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, plus grande autonomie des salariés dans leur travail, amélioration de l'efficacité et de la productivité, renouvellement des pratiques managériales... ;
- il se révèle également avoir un vrai impact social, en facilitant l'insertion dans l'emploi de personnes en situation de fragilités (handicap, maladie chronique...)
- la pratique du télétravail, à condition d'être bien accompagnée, a une incidence réelle sur la performance des entreprises, leur attractivité ou la diminution de certains risques ;
- enfin, le télétravail apparaît bénéfique pour l'environnement : baisse significative des temps et coûts de transports, des embouteillages, de la pollution induite et de l'empreinte carbone, optimisation de l'utilisation des locaux de l'entreprise...

Les risques du télétravail

Il n'en demeure pas moins des risques liés à la pratique du télétravail, notamment si celle-ci n'est pas suffisamment préparée, cadrée, accompagnée, autant pour les salariés eux-mêmes et leurs managers, que pour les organisations et entreprises. Apparaissent en effet les questions de porosité entre les deux sphères privée et professionnelle, de difficultés de déconnexion, de difficultés d'échanges entre collaborateurs, de difficultés techniques, mais également de risques pour la santé physique (mauvaises postures, sédentarité) et psychologique (isolement professionnel). Des difficultés managériales ont aussi été perçues.

Au global, la pratique du télétravail a mis en avant un ratio bénéfices/risques perçu comme positif. La prévention dans les entreprises des risques liés au télétravail, risques physiques et psychologiques par exemple, apparaît indispensable.

Ces risques peuvent se révéler d'autant plus importants que la pratique du télétravail s'établit souvent dans un cadre légal assoupli.



Source : Baromètre annuel Télétravail Malakoff Humanis mai 2019

ANNEXE 2 : extrait du Code du travail

Extrait de : legifrance.gouv.fr

Article L1222-9

I.- Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Est qualifié de télétravailleur au sens de la présente section tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini au premier alinéa du présent I. [...]

II.- L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise :

1° Les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement, et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;

2° Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;

3° Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;

4° La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;

5° Les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail, en application des mesures prévues à l'article L. 5213-6.

III.- Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les

conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, motive sa réponse.

Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale.

Article L1222-10

Outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail :

1° D'informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;

2° De lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;

3° D'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.

Article L4121-1

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Article L4121-2

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Éviter les risques ;
- 2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Article L4121-3

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe. A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement. Lorsque les documents prévus par les dispositions réglementaires prises pour l'application du présent article doivent faire l'objet d'une mise à jour, celle-ci peut être moins fréquente dans les entreprises de moins de onze salariés, sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat après avis des organisations professionnelles concernées.

Article L2242-17

[...] 7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

À défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques. [...]

ANNEXE 3 : extrait de l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail

Extrait de : *fntp.fr*

3. L'organisation du télétravail

3.1. Rappel des principes fondamentaux et des dispositions légales et conventionnelles applicables

Les dispositions légales et conventionnelles applicables aux relations de travail s'appliquent aux salariés en télétravail. Ces derniers ont les mêmes droits légaux et conventionnels que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

Ainsi, sont notamment applicables aux salariés en télétravail, les règles légales et conventionnelles relatives aux sujets suivants :

3.1.1. Le maintien du lien de subordination entre employeur et salarié

Les signataires du présent accord rappellent que le recours au télétravail n'affecte pas la qualité de salarié du salarié en télétravail et ne remet pas en cause le lien de subordination contractuel entre l'employeur et les salariés s'agissant de l'exécution du travail.

3.1.2. La durée du travail et le temps de repos

La durée du travail du salarié est identique qu'il soit sur site ou en télétravail. Les dispositions notamment relatives à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, au temps de repos, au temps de pause et au décompte des heures de travail s'appliquent ainsi que celles concernant les salariés sous convention de forfait jours.

3.1.3. Le contrôle du temps de travail, le respect du droit à la déconnexion et de la vie privée

Les dispositions du code du travail imposent à l'employeur de contrôler la durée du travail du salarié.

L'employeur fixe, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter, en cohérence avec les horaires de travail en vigueur dans l'entreprise.

Il résulte des dispositions légales que si un moyen de contrôle de l'activité du salarié et de contrôle du temps de travail est mis en place, il doit être justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché, et le salarié doit en être informé. La mise en place de dispositifs numériques spécifiques nécessite le respect de deux conditions cumulatives : la consultation préalable du CSE et l'information préalable des salariés.

La mise en place du télétravail prend en compte le droit à la déconnexion, lequel doit faire l'objet d'un accord ou d'une charte traitant de ses modalités de mise en œuvre, dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail relatives à la négociation obligatoire en entreprise. Le droit à la déconnexion a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle et familiale du salarié. C'est le droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail.

L'employeur organise chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité et la charge de travail du salarié en télétravail. [...]

3.4. Les règles en matière de santé et sécurité en cas de télétravail

Il est rappelé que, en fonction des spécificités de chaque entreprise, le recours au télétravail peut être un moyen de limiter certains risques en cas de circonstances exceptionnelles, et notamment en cas de pandémie.

Si les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux salariés en télétravail, il doit être tenu compte du fait que l'employeur ne peut avoir une complète maîtrise du lieu dans lequel s'exerce le télétravail et de l'environnement qui relève de la sphère privée.

3.4.1. Évaluation des risques professionnels

Les signataires du présent accord soulignent l'importance de la prise en compte du télétravail dans la démarche d'analyse de risque visée à l'article L 4121-1 du code du travail et qui fait l'objet d'une transcription dans le document unique d'évaluation des risques (DUER).

Le télétravail est une modalité d'organisation du travail qui peut faire l'objet d'une évaluation des risques professionnels adaptée. Cette évaluation des risques peut notamment intégrer les risques liés à l'éloignement du salarié de la communauté de travail et à la régulation de l'usage des outils numériques.

3.4.2. Information du salarié

L'employeur informe le salarié en télétravail de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier, des règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation et de recommandations en matière d'ergonomie. Le salarié en télétravail est tenu de respecter et d'appliquer correctement ces règles de prévention et de sécurité.

3.4.3. Accident de travail

Le télétravail étant une modalité d'exécution du contrat de travail, la présomption d'imputabilité relative aux accidents de travail s'applique également en cas de télétravail. Malgré les difficultés de mise en œuvre pratique, c'est ce que prévoit explicitement le code du travail. [...]

5. La préservation de la relation de travail avec le salarié

Le diagnostic paritaire partagé du 22 septembre 2020 a souligné les risques d'isolement en télétravail et de perte du lien vis-à-vis de la communauté de travail. Une attention particulière doit être portée non seulement aux salariés en télétravail, mais également à ceux qui travaillent sur site, notamment en cas de recours au télétravail en raison de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

5.1. Maintenir le lien social

L'éloignement des collaborateurs et la distanciation physique des équipes de travail du fait du télétravail ne doit pas conduire à un amoindrissement du lien social. Des dispositifs ad hoc mobilisant tous les acteurs de l'entreprise peuvent être élaborés et mis en œuvre dans l'entreprise pour garantir le maintien du lien social. Cela participe de la responsabilité sociétale de l'entreprise.

5.2. Prévenir l'isolement

La prévention de l'isolement participe à la fois de la santé au travail du salarié en télétravail et du maintien du sentiment d'appartenance à l'entreprise. Des règles de fonctionnement communes intégrant des repères relatifs aux activités, aux responsabilités individuelles et collectives, à la marge de manœuvre et à l'autonomie de chacun des salariés en télétravail, aux interlocuteurs et personnes ressources et aux modalités de leur interpellation sont autant de garants face au risque d'isolement. Les temps de travail collectif réguliers sont indispensables.

Le salarié en télétravail doit pouvoir alerter son manager de son éventuel sentiment d'isolement, afin que ce dernier puisse proposer des solutions pour y remédier. A cet égard, il peut notamment être utile de mettre à disposition des salariés en télétravail les coordonnées des services en charge des ressources humaines dans l'entreprise, des services de santé au travail, etc. [...]

ANNEXE 4 : extrait de l'accord d'entreprise sur le télétravail chez BDF - BANQUE DE FRANCE

Extrait de : *droits-salaries.com*

Champ d'application

Le recours au télétravail peut être envisagé pour les cadres et les non-cadres dans tous les établissements de la Banque.

Espace de travail

L'agent en télétravail dispose d'un espace de travail adapté permettant l'installation de son équipement informatique et téléphonique, une installation électrique conforme, des conditions de travail ergonomiques et sécurisées préservant la santé au travail. [...]

Organisation du télétravail

Les jours de télétravail, les agents restent joignables durant les plages horaires prévues par le règlement local d'horaires variables du service. Ils répondent aux sollicitations dans les mêmes conditions que s'ils étaient dans les locaux de la Banque (messagerie électronique, messagerie instantanée, téléphone...).

Modalités de contrôle du temps de travail

[...] Il peut être opéré par le manager un contrôle du temps de travail sur la base des plages horaires applicables ; le manager s'assure de la régulation de la charge de travail de l'agent de la même façon que pour les agents du service qui ne pratiquent pas le télétravail.

Équipement de télétravail, assurance et protection des données

L'équipement informatique nécessaire au poste de travail (ordinateur portable, identification de réseau et, pour les agents du réseau amenés à travailler sur les applications Suren2 et Fibre, un écran) est fourni et entretenu par la Banque. Celui-ci reste la propriété de la Banque.

Pour les agents ayant conclu une convention de télétravail avant le 1^{er} janvier 2022, la Banque a versé une allocation forfaitaire d'un montant de 200 euros pour couvrir les frais d'équipements supplémentaires informatiques ou de bureau destinés au télétravail (notamment : écran d'ordinateur, souris, clavier, hub de branchement, repose-pied etc.). [...]

Pour les agents ayant conclu une convention de télétravail à compter du 1^{er} janvier 2022, la Banque met à disposition un kit d'équipements complémentaires de télétravail comprenant par exemple un écran, un hub USB, un casque, une souris, un clavier. Ces équipements restent la propriété de la Banque. [...]

L'utilisation de l'équipement de télétravail est limitée à l'exercice de l'activité professionnelle. L'agent s'engage à prendre soin de cet équipement informatique et à en avoir l'usage exclusif. [...]

Des recommandations en matière d'ergonomie des postes de télétravail sont communiquées aux agents et mises en ligne sur l'intranet. [...]

Allocation forfaitaire de télétravail

Une allocation forfaitaire est allouée sans seuil de déclenchement dans la limite de 360 euros nets par année civile.

Elle est destinée à couvrir notamment les frais courants de fonctionnement (électricité, chauffage etc.) exposés à des fins professionnelles par l'agent en télétravail, quelle qu'en soit la formule (télétravail régulier, télétravail occasionnel, télétravail en cas d'évènements exceptionnels). Cette allocation forfaitaire respecte les conditions d'exonération sociale prévues par l'URSSAF.

Droit à la déconnexion

Les dispositions de la charte sur le droit à la déconnexion doivent être respectées.

Assurance

Le télétravailleur régulier ou occasionnel s'engage, au moment de sa demande de télétravail, à avoir souscrit une assurance multirisque habitation pour son lieu de télétravail. [...]

Le matériel mis à la disposition du télétravailleur est couvert par l'assurance de la Banque.

ANNEXE 5 : le droit à la déconnexion

Extrait de : dossier INRS « Droit à la déconnexion : comment le mettre en œuvre dans l'entreprise ? »

Le droit à la déconnexion peut être mis en œuvre dans l'entreprise par accord collectif ou par la voie d'une charte élaborée par l'employeur. Il a pour objectif de respecter les temps de repos et de congé, de préserver la vie personnelle et familiale du salarié.

Admis par la jurisprudence depuis déjà plusieurs années et prévu dans quelques accords d'entreprise, le droit à la déconnexion n'est apparu expressément dans le Code du travail qu'en 2016, dans le cadre de la négociation obligatoire sur la qualité de vie au travail (QVT).

À défaut de définition, la loi semble lui assigner comme objectifs d' « assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale ». Il peut s'entendre ainsi comme le droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel (smartphone, ordinateur, tablette, messagerie, logiciels etc.) en dehors de son temps de travail, et concerne tous les salariés amenés à utiliser ces nouvelles technologies dans leurs activités professionnelles (travailleurs sédentaires, télétravailleurs, travailleurs dits « nomades » ...).

Comment aborder le droit à la déconnexion au sein de l'entreprise ?

Les dispositions actuelles du Code du travail ne prévoient pas de mesure concrète pour assurer l'effectivité de ce droit. C'est à l'employeur de mettre en place les mesures appropriées pour permettre la déconnexion et d'organiser les éventuelles négociations qui en relèvent.

L'employeur a tout d'abord, l'obligation d'évaluer les risques auxquels sont exposés les salariés au sein de l'entreprise. À ce titre, en fonction des outils mis à disposition par l'entreprise et de leur utilisation, il peut être utile d'intégrer dans le document unique d'évaluation des risques (DUER), les risques présentés par l'hyperconnexion sur la santé physique et mentale des salariés. [...]

Depuis le 1^{er} janvier 2017, cette négociation obligatoire est annuelle sauf accord prévoyant une périodicité différente. Elle prévoit notamment « les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale ».

À défaut d'accord sur le droit à la déconnexion, le Code du travail impose à l'employeur d'élaborer une charte portant sur ce thème, après avis du comité social et économique (CSE).

Cette charte définit les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

Les entreprises non tenues réglementairement de négocier sur le droit à la déconnexion ont, toutefois, l'obligation de veiller au respect de ce droit.

ANNEXE 6 : le document unique d'évaluation des risques (DUER)

Extrait de : *service-public.fr*

Que comporte le DUER ?

Les résultats de l'évaluation doivent être retranscrits dans un document unique. Le DUER doit comporter un inventaire des risques identifiés dans l'entreprise.

Comment consulter le DUER ?

Le DUER est tenu à la disposition : des salariés, des membres du CSE, du médecin du travail, des agents de l'inspection du travail, des agents des services de prévention de la Carsat.

L'employeur est tenu d'afficher, sur le panneau d'information aux salariés, les modalités de consultation de ce document.

Mise à jour du DUER

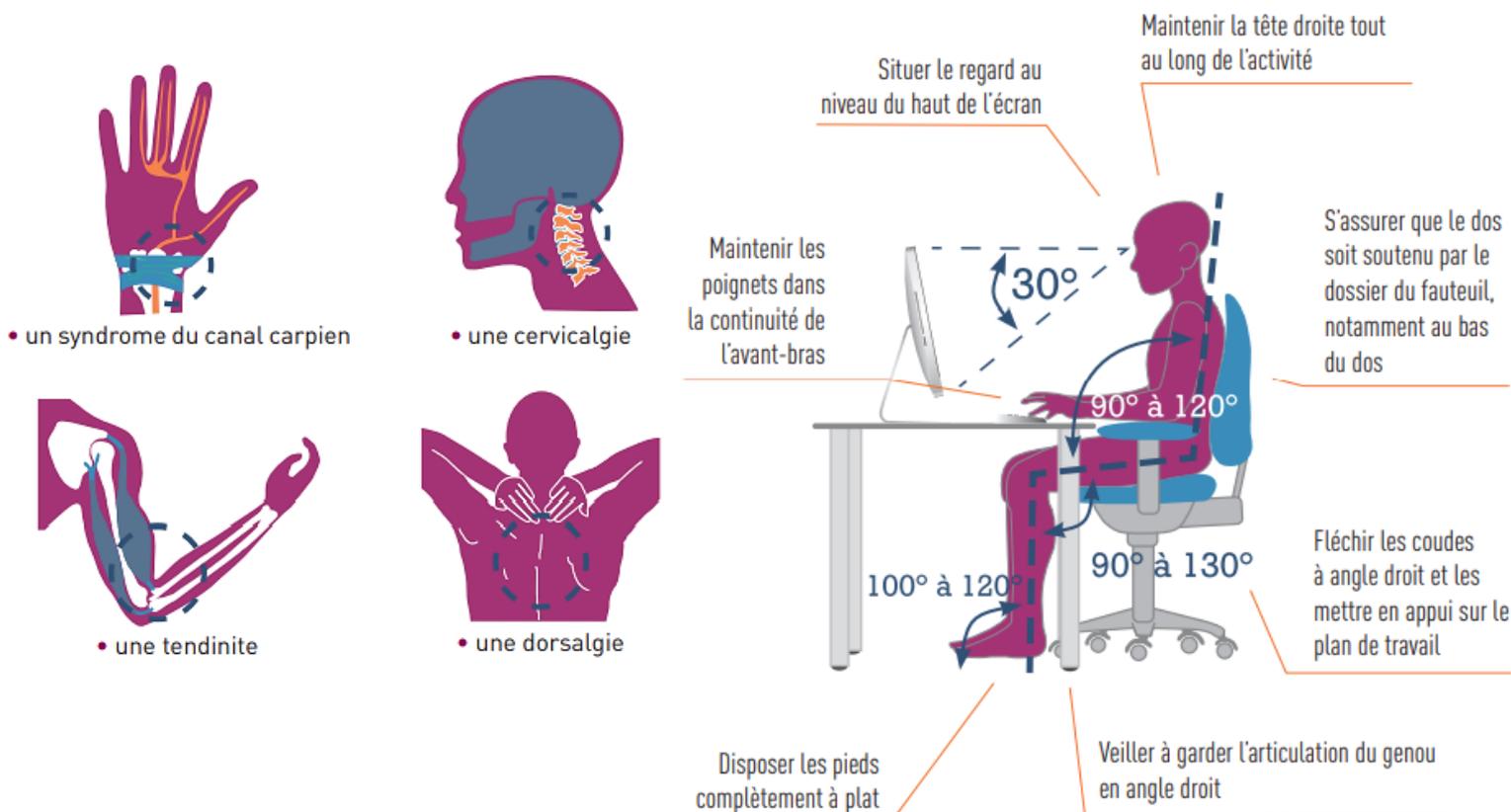
Le document unique d'évaluation des risques doit être mis à jour dans les cas suivants :

- au moins 1 fois par an ;
- lors de toute décision d'aménagement modifiant les conditions de travail ou impactant la santé ou la sécurité des salariés (utilisation d'un nouveau produit chimique dangereux par exemple) ;
- lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie (par exemple, apparition de maladies professionnelles, pandémie due à la Covid-19).

L'absence de formalisation des résultats de l'évaluation des risques dans le DUER est passible d'une amende.

ANNEXE 7 : la prévention des risques liés à la posture de travail

Extrait de : *livret métier : postes administratifs - sofaxis*



ANNEXE 8 : le télétravail : source de souffrance ou de bien-être ?

Extrait de : empreintehumaine.com

Baromètre T3 Empreinte Humaine Opinion Way :

LE TÉLÉTRAVAIL : SOURCE DE SOUFFRANCE OU DE BIEN-ÊTRE ?

Sondage réalisé auprès de 2004 personnes, représentatif des salariés français du 20 au 29 mai 2020



42,5% DE DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE CHEZ LES TÉLÉTRAVAILLEURS



17% DE DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE ÉLEVÉE

L'isolement est un des écueils à éviter pour la santé psychologique. Là où il y a de la distanciation physiques, il faut de la proximité sociale



39% SE SENTENT ISOLÉS À CAUSE DU TÉLÉTRAVAIL

66 % d'entre eux sont en détresse psychologique dont 29 % élevée.

Les réunions sont importantes mais la « e-réunionite » est un facteur de détresse psychologique



60% ESTIMENT QUE LE TÉLÉTRAVAIL CRÉE PLUS DE RÉUNIONS

La prise en compte des conditions physiques du télétravail est nécessaire pour préserver la santé psychologique



L'IMPOSSIBILITÉ D'AVOIR UN ESPACE POUR S'ISOLER EST UN FACTEUR DE RISQUE POUR LE TÉLÉTRAVAILLEUR

2x

plus de détresse psychologique élevée quand le télétravailleur ne peut pas s'isoler toute une journée (26 % vs 13 %)

ANNEXE 9 : les risques psychosociaux

D'après le site : travail-emploi.gouv.fr

Les risques psychosociaux sont définis comme un risque pour la santé physique et mentale des travailleurs. Leurs causes sont à rechercher à la fois dans les conditions d'emploi, les facteurs liés à l'organisation du travail et aux relations de travail.

Les risques psychosociaux se trouvent à la jonction de l'individu et de sa situation de travail.

Plusieurs types de risques sont à distinguer :

- le stress provenant du sentiment de ne pas atteindre les exigences ou les attentes demandées ;
- les violences internes commises par des travailleurs : conflits majeurs, harcèlement moral ou sexuel ;
- les violences externes, exercées par des personnes extérieures à l'entreprise à l'encontre des salariés ;
- le syndrome d'épuisement professionnel.

L'exposition à différentes situations dégradées de travail a de nombreux effets. Deux types de conséquences sont à distinguer.

Impacts sur la santé	Troubles musculo-squelettiques, maladies cardiovasculaires, troubles de la santé mentale, aggravation ou rechute de maladies chroniques.
Impacts sur l'entreprise	Augmentation de l'absentéisme, taux élevé de rotation du personnel, non-respect des horaires ou des exigences de qualité, problèmes de discipline, réduction de la productivité, accidents de travail, dégradation du climat social

ANNEXE 10 : la gestion des risques psychosociaux par la Banque de France

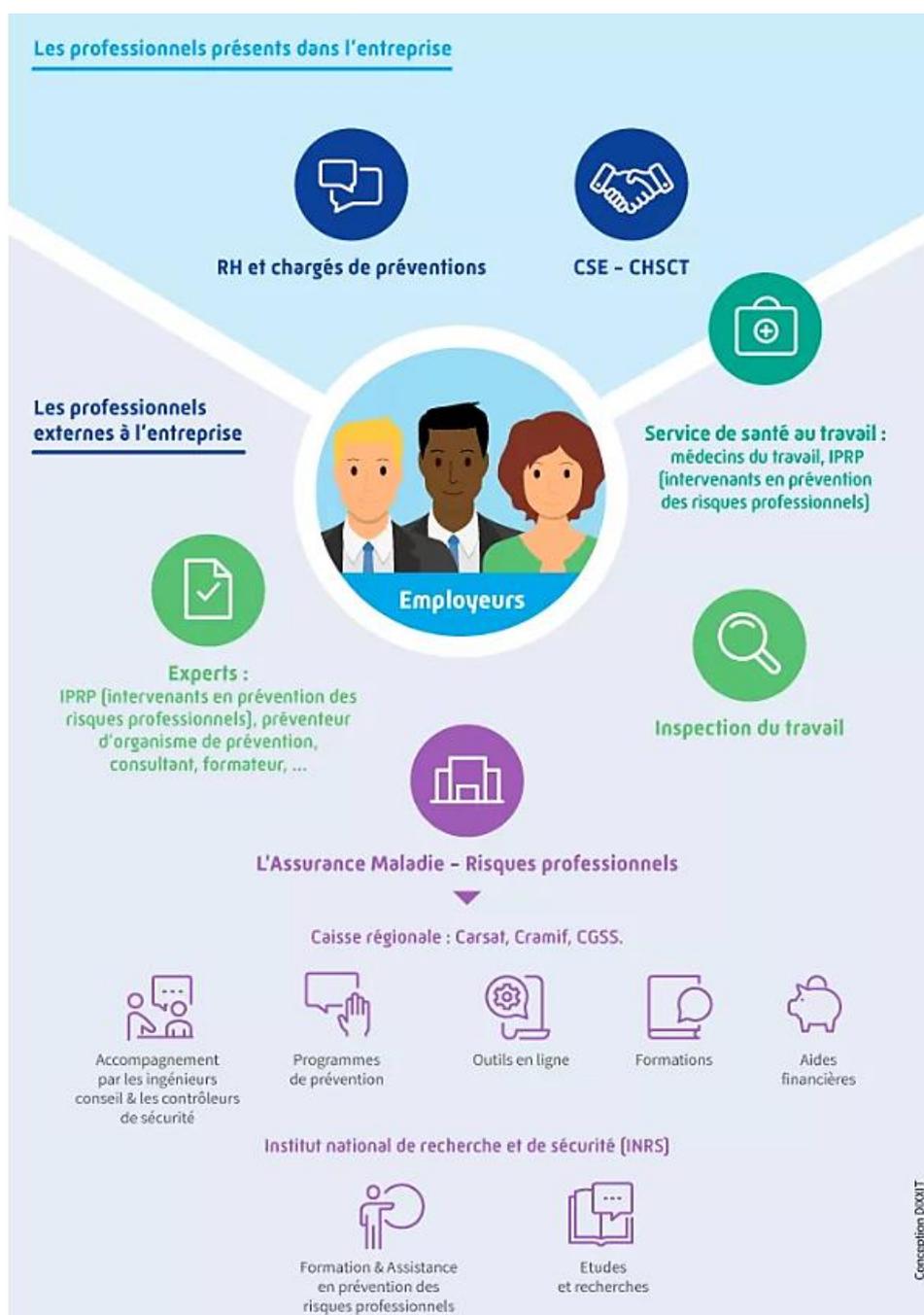
Extrait de : banque-france.fr

La prévention des risques psychosociaux (RPS) figure au rang des préoccupations majeures de la Banque de France. Elle a notamment été concrétisée par la signature d'un accord d'entreprise en 2011. En 2013 et 2015, des enquêtes de mesure des RPS auprès de l'ensemble du personnel ont permis d'établir une cartographie des facteurs de risques conduisant à une situation de RPS et de mettre en place des plans d'actions adaptés ; la Banque a depuis pérennisé ces enquêtes à travers notamment le baromètre du climat social qui a vocation à mesurer l'évolution de la perception du personnel sur des domaines variés touchant à l'image de la Banque, aux conditions de travail et au management, la gestion des ressources humaines et les impacts possibles des évolutions stratégiques de la Banque.

Des programmes de formation sur la prévention des risques psychosociaux à destination de l'ensemble du personnel ont été développés ainsi que des dispositifs de traitement des situations individuelles (service téléphonique d'accompagnement psychologique, assistance psychologique auprès des collectifs de travail ou pour des bilans individuels).

ANNEXE 11 : les acteurs de la prévention en entreprise

Extrait de : ameli.fr



ANNEXE 12 : le télétravail vraiment bon pour l'environnement ?

Extrait de : ademe.fr

LE TÉLÉTRAVAIL, VRAIMENT BON POUR L'ENVIRONNEMENT ?

UNE RÉDUCTION DES TRAJETS PENDULAIRES DOMICILE - TRAVAIL TRÈS BÉNÉFIQUE...



... MODULÉE PAR DES EFFETS REBOND SIGNIFICATIFS FAVORABLES ET DÉFAVORABLES ...

Les effets rebond sont les mécanismes induits par le télétravail par lesquels son bénéfice environnemental est minoré ou majoré



Un effet rebond défavorable qui minore les bénéfices du télétravail de -31% en raison de 4 mécanismes

Un effet rebond favorable sur la durée de +52% si le télétravailleur est en flex office



Des étapes du trajet domicile-bureau (enfants à l'école, poste, etc.) qui doivent être maintenues



Une augmentation des flux vidéo principalement liée aux visio-conférences



Un nombre croissant d'entreprises peut réduire les surfaces proportionnellement au nombre de télétravailleurs dans l'entreprise



De nouvelles mobilités quotidiennes qui émergent (sport, courses, etc.) liées à de nouveaux modes de déplacements (chaînes modales)



De nouvelles consommations énergétiques au domicile (chauffage, éclairage, PC, etc.)

DE NOUVEAUX EFFETS REBOND SYSTÉMIQUES OU DE LONG TERME À ÉVALUER ET SUIVRE



Un accroissement de l'équipement numérique



Éloignement du domicile (relocalisation du lieu de vie)



Une réduction des déplacements professionnels



Une réduction de la congestion routière



Une augmentation des week-ends de villégiature



Une extension des domiciles privés

greenworking

ANNEXE 13 : la solution des managers pour conserver un esprit d'équipe en télétravail

Extrait de : solutions.lesechos.fr

Le télétravail a obligé les managers à rapidement trouver des solutions efficaces pour rester en contact avec leurs employés et maintenir un état d'esprit stable et collaboratif. Il apparaît en effet primordial de continuer à générer de l'activité sans pour autant couper les relations humaines au sein des équipes travaillant à distance.

Il est aujourd'hui tout à fait possible de communiquer instantanément peu importe la distance, en ligne via des outils technologiques efficaces, qui facilitent grandement le télétravail. [...] Aussi, les relations entre collègues ne sont plus uniquement physiques, mais de plus en plus virtuelles. Les activités de Team Building ont pour objectifs de renforcer la cohésion d'équipe, de resserrer les liens entre l'entreprise et ses collaborateurs, d'améliorer la synergie interne, d'augmenter la productivité et de maintenir une atmosphère de travail positive.

ANNEXE 14 : les bonnes pratiques du télétravail

D'après le site appvizer.fr

1. Adapter le télétravail à chaque individu

- réaliser une période de test et recueillir les retours pour ajuster si besoin ;
- créer la formule idéale de télétravail avec la/le salarié(e) en fonction de sa situation ;
- proposer une flexibilité des horaires de travail ;
- recueillir les besoins en formation ou matériel ;
- réaliser une évaluation des risques psychosociaux.

2. Organiser des moments virtuels de convivialité

- équiper l'entreprise d'un logiciel de visioconférence ;
- prévoir des déjeuners d'équipe en visioconférence ; des moments « cafés virtuels » de 5 min pour recréer l'ambiance machine à café ou des afterworks.

3. Aider au respect de l'équilibre vie professionnelle /vie personnelle

- sensibiliser au droit à la déconnexion ;
- définir avec chaque individu un planning de la semaine à venir s'ils ont du mal à décrocher ;
- se déconnecter à une heure raisonnable, ne pas téléphoner ne pas envoyer d'emails ou de messages sur le chat en dehors des plages horaires définies ;
- couper l'accès au réseau en dehors des horaires de travail.

4. Veiller à un environnement de travail ergonomique

- prêter du matériel ou participer financièrement aux achats d'aménagement de l'espace de travail à domicile (bureau, chaise ergonomique, écran supplémentaire, etc.) ;
- faire de la prévention sur les consignes d'une bonne installation au poste de travail ;
- encourager les pauses courtes et régulières (étirements, marche, prendre l'air, etc.) pour le bien-être physique et mental.

ANNEXE 15 : trois exemples de mises en pratique du télétravail.

Extrait de « télétravail : les mesures de prévention pour la santé mentale » - solutions.welcometothejungle.com

Pour que le télétravail tienne toutes ses promesses, des entreprises ont mis en place des politiques innovantes.

Slack, entreprise de logiciels de communication et de collaboration, a misé sur un maximum de flexibilité à travers sa politique "Slack Anywhere". Traduction : les employés sont libres de travailler de n'importe quel endroit. Chez Slack, les horaires sont totalement flexibles, et il est possible de prendre des congés maladie ou personnels sans avoir à justifier son absence.

De même, l'entreprise de cosmétiques Lush a mis en place des "journées de bien-être" pour aider ses employés à maintenir une bonne santé mentale tout en travaillant à distance. Ces journées comprennent des séances de méditation guidées, des activités de bien-être telles que des cours de yoga et des séances de stretching, et des programmes de formation en gestion du stress et de la résilience.

De son côté, l'entreprise pharmaceutique Roche a lancé une initiative appelée "Mental Health Matters" pour sensibiliser ses employés à l'importance de la santé mentale et offrir des ressources de soutien en ligne. Au programme : des séances de formation en ligne pour les employés et les gestionnaires, des vidéos de méditation guidée, des podcasts ou encore des articles sur la santé mentale.

ANNEXE I-a – Référentiel des activités professionnelles

Baccalauréat professionnel spécialité « Assistance à la gestion des organisations et de leurs activités »

I. APPELLATION DU DIPLOME

Baccalauréat professionnel

ASSISTANCE À LA GESTION DES ORGANISATIONS ET DE LEURS ACTIVITÉS (AGOrA)

II. CHAMP D'ACTIVITE

II.1. Définition des métiers

II.1.1. La mission globale

Les métiers de l'assistance à la gestion consistent à apporter un appui à un dirigeant de petite structure, à un ou plusieurs cadres ou à une équipe dans une plus grande structure, en assurant des missions d'interface, de coordination et d'organisation dans le domaine administratif.

Ces métiers s'exercent dans tous les secteurs d'activité et au sein de tout type d'organisations de petite, moyenne ou grande taille : entreprises, collectivités territoriales, administrations publiques, associations, fondations, hôpitaux, entreprises artisanales, mutuelles, etc. Ils se déploient dans un contexte de mutations profondes des activités de services, notamment en raison de l'impact des restructurations, des nouvelles formes d'organisation du travail, de la dématérialisation des informations, de la transformation numérique des activités et de l'automatisation de certains processus.

II.2.1. Emplois concernés

Les appellations les plus courantes correspondant à ce profil d'emploi sont :

- assistant de gestion ;
- gestionnaire administratif ;
- agent de gestion administrative ;
- employé administratif ;
- agent administratif ;
- secrétaire administratif ;
- technicien des services administratifs ;
- adjoint administratif.

Toutefois d'autres emplois peuvent être concernés au regard de certains contextes d'exercice et secteurs d'activité :

- secrétaire-assistant juridique ;
- secrétaire-assistant médical ;
- assistant de gestion locative en immobilier ;
- agent administratif logistique transport ;
- employé de gestion de copropriété ;
- assistant digital ;
- assistant ressources humaines ;
- secrétaire de mairie ;
- assistant comptable.

Préambule

Finalités et enjeux

Le programme de prévention-santé-environnement (PSE) de la classe terminale s'inscrit dans la continuité de celui de la classe de première.

L'enseignement de PSE conforte et complète les acquis de la scolarité obligatoire, notamment ceux relevant de la culture scientifique et de la maîtrise de la langue. Il contribue aux actions prioritaires d'éducation et de prévention définies par les plans nationaux et européens dans les champs de la santé, de l'environnement et de la santé au travail. Il participe également à la construction du parcours éducatif de santé et du parcours citoyen.

Cet enseignement est dispensé et évalué par les professeurs de biotechnologies santé environnement.

Compétences à développer

Dans la continuité du programme de la classe de première, cet enseignement vise à développer, au travers des activités proposées dans les différents modules du programme, les mêmes compétences transversales :

Compétence 1 : Traiter une information.

Compétence 2 : Appliquer une démarche d'analyse dans une situation donnée.

Compétence 3 : Expliquer un phénomène physiologique, un enjeu environnemental, une disposition réglementaire, en lien avec une mesure de prévention.

Compétence 4 : Proposer une solution pour résoudre un problème.

Compétence 5 : Argumenter un choix.

Compétence 6 : Communiquer à l'écrit et à l'oral avec une syntaxe claire et un vocabulaire adapté.

Le niveau de maîtrise de ces compétences est évalué par l'épreuve certificative.

Repères pour l'enseignement

Une démarche inductive, à partir de l'analyse de situations concrètes de la vie sociale, professionnelle ou de faits d'actualités, permet de comprendre les notions clés associées.

L'enseignement de PSE recourt à des démarches pédagogiques variées intégrant l'utilisation du numérique. Le programme mentionne à titre d'exemples des activités : elles ne sont ni exhaustives ni obligatoires. Le professeur adapte son enseignement à la diversité des élèves, à la singularité de leur environnement professionnel et à la spécialité préparée pour le baccalauréat professionnel.

Pour chacune des étapes de la démarche d'analyse et de recherche de solution, le professeur dispose de nombreux outils méthodologiques. Parmi les méthodes d'analyse mises en œuvre, certaines, caractéristiques de l'évaluation des risques professionnels, prennent en compte les risques spécifiques au métier. Ces démarches font appel à des outils qui sont appréhendés progressivement au fil du cycle terminal. Le choix de ces outils est directement lié à la démarche d'analyse des risques professionnels ou au choix pédagogique du professeur. Ces outils renforcent les apprentissages, en particulier le développement des compétences d'analyse.

Module C9 : Les risques psycho-sociaux

Un nombre grandissant d'individus est exposé aux risques psychosociaux. Ces risques concernent la santé des individus et le fonctionnement de l'entreprise. Ce module vise à faire réfléchir les élèves sur ces risques et sur les mesures à prendre pour la prévention au travail.

Attendus en fin de formation		Propositions d'activités et de supports d'apprentissage
Objectifs ciblés	Notions clés associées	
<p>Notions traitées précédemment : <i>PSE en classe de première professionnelle :</i> Module A8 : le stress au quotidien. Module C4 : L'assistance et le secours en milieu professionnel. <i>PSE en classe de seconde professionnelle :</i> Module A1 : Le système de santé. Module C1 : Les enjeux de la « santé et sécurité au travail ».</p>		
Identifier les principales conséquences des risques psychosociaux sur la santé.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Risque psychosocial ▪ Dommages ▪ Intégrité physique ▪ Intégrité mentale 	<p> Exploitation des vidéos de l'INRS (exemple : « Le stress au travail, le démasquer pour le prévenir »).</p> <p> Exploitation d'articles de presse ou de témoignages en lien avec les risques psychosociaux et les atteintes à la santé (les maladies cardio-vasculaires, la dépression, l'épuisement professionnel et le suicide...).</p>
Repérer les principaux facteurs de risques psychosociaux.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stress ▪ Violence interne ▪ Violence externe 	<p> Recherche des différents facteurs de risques psychosociaux sur les sites www.inrs.fr, www.dares.travail-emploi.gouv.fr</p> <p> Exploitation de témoignages ou de vidéos faisant apparaître les facteurs à l'origine des risques (intensité et temps de travail, exigences émotionnelles, manque d'autonomie, rapports sociaux dégradés, conflits de valeurs et insécurité de la situation de travail...).</p>
Identifier les conséquences des risques psychosociaux sur l'entreprise.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coût ▪ Climat social 	<p> Recherche sur le site des conséquences des risques psychosociaux pour l'entreprise. (www.inrs.fr ou www.travail-emploi.gouv.fr)</p>
Proposer des mesures de prévention limitant les risques psychosociaux.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prévention collective ▪ Formation ▪ Information 	<p> Analyse de la réglementation en lien avec les risques psychosociaux (exemples : articles L. 4121-1 à 5 du Code du travail, accords nationaux du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail...).</p> <p> Exploitation de la brochure INRS ED6251 « Risques psychosociaux, en parler pour en sortir ».</p> <p> Exploitation de publications de l'INRS sur les risques psychosociaux www.inrs.fr/publications/essentiels/risques-psycho-sociaux</p>
<p> - Lien avec l'enseignement professionnel.</p> <p> - Lien avec le programme de géographie de la classe terminale (thème 2 : « Les sociétés et les risques : anticiper, réagir, se coordonner et s'adapter »).</p>		