

COMMISSION NATIONALE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL DE LA POSTE

**Réunion du 4 juillet 2019
9h30 – espace Varsovie (Siège Lemnys C1)**

Ordre du jour

Points d'actualité :

- 1. Démarche de prévention des risques psychosociaux**
- 2. Evolution des services de santé au travail**
- 3. Les solutions innovantes pour le maintien dans l'emploi**
- 4. Filière « qualité de vie santé et sécurité au travail »**

LISTE DES PARTICIPANTS

• Direction de La Poste

Mme Florence WIENER	Présidente, Directrice de la Stratégie Sociale et de la Qualité de Vie au Travail/DRH du Groupe La Poste
Mme Delphine DESROCHE	Représentant la DRHRS de la BSCC
M. Karim ELOUATTASSI	Représentant la DRHRS de la BSCC
Mme Audrey MARVILLE	Représentant la DRHRS du Réseau La Poste
M. Philippe NOLOT	Représentant la DRHRS des Services Financiers
Mme Kristell BREUILLY	Représentant la DRHRS des Services Financiers
Mme Pascale DUCHET SUCHAUX	DRHG/DPSST
M. Philippe HAVETTE	Médecin coordonnateur de la médecine du travail/DRHG
Mme Nathalie SAUVAGE	Assistante Sociale Conseillère Technique et Coordonnatrice Nationale/DRHG

• Organisations syndicales

M. Renaud AUGER	CGT
Mme Barbara TRICHET	
M. Christian MANZONI	SUD
Mme Noura DAMERVAL	
Mme Brigitte DARTOIS	CFDT
M. Laurent COSIER	
M. Thierry ROUX	FO

• Conseillers Techniques

M. Olivier REUILLOU	DRHG/DSSQVT
M. Jean-Philippe CACACE	DRHG/DPSST- Secrétaire de la Commission

RELEVE DE CONCLUSIONS

Après avoir rappelé l'ordre du jour prévu, **La Présidente** invite les représentants du personnel qui le souhaitent, à prendre la parole (déclarations CFDT, SUD et CGT en annexe).

SUJETS EVOQUES EN DECLARATIONS PREALABLES

N.B. plusieurs sujets évoqués dans les déclarations préalables, sont examinés lors de la présentation des points inscrits à l'ordre du jour.

Sujets évoqués par CFDT (cf. déclaration en annexe)	Eléments de réponse
Alerte concernant les situations générant des risques psychosociaux chez les cadres (CFDT)	Une négociation portant sur les managers est en cours
L'évolution des organisations génère de la souffrance pour les postiers ; la seule réponse consiste à les accompagner ; le sens du travail se perd. Demande d'un moratoire sur les projets (SUD)	Le sujet du travail est très important. Il est intégré à la démarche de prévention des risques psychosociaux qui est inscrite à l'ordre du jour de cette réunion.
Demande de négociation sur GPEC, normes et cadences Demande de négociation sur le remplacement de tous les contrats précaires par des contrats permanents.	
Décalages très importants entre le discours ou les engagements nationaux et la réalité locale (CFDT, FO, CGT, SUD) Les accords sociaux nationaux ne sont pas respectés au niveau local, notamment au Réseau, faute de moyens (CFDT, FO)	
<ul style="list-style-type: none"> - Concernant la prévention en période de canicule (CGT) : à Florac, une jeune CDD a effectué une tournée de distribution de 10h à 18h, en période de canicule, sans disposer d'un sac isotherme, ni de renouvellement d'eau et sans pouvoir prendre sa pause déjeuner, et sans que l'établissement ne prenne de ses nouvelles pendant la tournée D'autres cas montrent que les mesures nationales préconisées pour lutter contre la canicule ne sont pas réellement appliquées localement (DSCC Rhône Alpes : refus de sacs isothermes, pas d'aménagement d'horaires, dotation d'une seule « baby bouteille » par postier...). De plus, les plans transport ne permettent pas toujours l'aménagement des horaires 	La BSCC s'engage à examiner les situations relevées en CNSST.
<ul style="list-style-type: none"> - Autre décalage entre le discours de La Poste et la réalité : refus de dépôt de plainte par La Poste malgré le harcèlement verbal, téléphonique et mail exercé par un client à l'égard d'une conseillère bancaire, au motif qu'il n'y avait pas d'agression physique (CGT) 	La prévention et l'accompagnement des postiers ne concerne non seulement les agressions physiques mais aussi les violences verbales et les situations de harcèlement. La politique de La Poste vise à déposer plainte, même en dehors de toute agression physique ; ce cas sera examiné avec le Réseau
<ul style="list-style-type: none"> - Les situations d'inaptitude se traduisent par des départs anticipés ou des licenciements (SUD) ; Dans une DR un cas de licenciement pour inaptitude à tout poste alors que le médecin du travail avait prononcé une inaptitude au poste et des recommandations (CGT) 	Le Réseau s'engage à examiner cette situation.

<p>Problème de conditions de travail dans les îlots : absence de prise en compte des avis des CHSCT à ce sujet (FO)</p> <p>Un exemple en Bretagne où les agents récupèrent courrier et colis dans un garage. Dans certains endroits on prévoit le lieu de restauration mais pas le lieu de chargement / déchargement des colis ou du courrier (CGT)</p> <p>Les représentants du personnel sont lassés de remonter les dysfonctionnements ; cette remontée relève de la responsabilité de la Direction</p>	<p>Ce sujet sera traité en CNSST de la BSSC : une étude ergonomique est en cours pour établir des recommandations pour la mise en œuvre des îlots. Ces recommandations viendront compléter la lettre de cadrage du 18 avril 2018 précisant les 10 incontournables sur ce sujet.</p> <p>La BSSC travaille sur la montée en compétence des préveteurs sur le sujet des îlots, car les solutions sont à rechercher localement</p> <p>La BSSC invite les représentants du personnel à lui communiquer les dysfonctionnements locaux en la matière</p> <p>La remontée et le traitement des dysfonctionnements relèvent effectivement de la responsabilité de la Direction. Il n'est pas question de demander aux représentants du personnel d'effectuer des remontées systématiques. Mais les alertes effectuées par les représentants du personnel ont déjà permis de faire évoluer certaines situations ; elles sont donc utiles. Les îlots constituent une nouvelle forme d'organisation et ce sujet est prioritaire pour la BSSC.</p>
<p>Les accidents de travail sont remis en cause (SUD)</p>	<p>Cela ne correspond pas à la politique de La Poste ; aucune consigne nationale n'a été donnée en ce sens.</p>
<p>Satisfaction concernant la communication de l'annuaire des assistants sociaux (quelques ajustements seront nécessaires pour prendre en compte les évolutions d'organisations) (FO)</p>	
<p>Les relevés de conclusions des CNSST sont-ils communiqués aux présidents des CHSCT (FO)</p>	<p>Les travaux réalisés en CNSST de La Poste sont communiqués de 2 manières :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les relevés de conclusions des CNSST de La Poste sont mis en ligne sur le net RH. - les apports de la CNSST sont intégrés dans les dossiers diffusés aux territoires ; c'est le cas par exemple du document diffusé en mars 2019 concernant la prévention des RPS.
<p>Le recours à des psychologues du travail au sein des Services de santé au travail est-il prévu ? quelle sera leur place dans la prévention des risques psychosociaux (cf. intervention du médecin coordonnateur de La Poste au Salon de PREVENTICA) (FO)</p>	<p>Le sujet de l'évolution des Services de santé au travail est inscrit à l'ordre du jour de cette réunion. La Poste bénéficie déjà des compétences de psychologues notamment dans le cadre du dispositif d'écoute psychologique par téléphone mis en place avec ELEAS.</p>

La Présidente propose d'aborder l'ordre du jour.

1. Démarche de prévention des risques psychosociaux (RPS)

- ❖ **La Directrice de la Prévention Santé et sécurité au Travail** précise que, depuis mars 2019, La Poste déploie les Essentiels pour faire progresser la prévention des risques psychosociaux dans toutes les Branches. Ces Essentiels portent sur :
 - Pourquoi il est important d'approfondir la prévention des RPS dès maintenant
 - Ce que sont les RPS et la prévention des RPS
 - Les différentes étapes de la démarche

Elle ajoute que, pour élaborer la méthode d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux de La Poste, l'ANACT mène une action d'accompagnement individuel et opérationnel de 7 sites jusqu'en octobre 2019. Il s'agit d'accompagner chaque site dans la démarche de prévention des RPS et le travail en lien avec le CHSCT.

- ❖ Au cours de cette présentation, les observations/questions **des représentants du personnel** et les réponses apportées par la **Direction** sont les suivantes :

Sujets évoqués	Eléments de réponse
L'association des préveteurs ne ressort pas assez dans le document	Les préveteurs sont associés à la démarche à plusieurs niveaux et notamment lors du recensement des situations à risque (étape 2) et lors de l'analyse des causes des situations et la recherche de solutions (étape 4)
La formation des CHSCT à la prévention des RPS est essentielle.	La démarche des essentiels intègre un partage en CHSCT de ce que sont les RPS et la prévention des RPS. C'est la 1 ^{ère} étape de la démarche de prévention des RPS en cours de déploiement
Les AS et les MTLP ne sont pas assez présents en CHSCT	Les MTLP et les AS sont fortement sollicités. Il est indispensable de les informer en amont de la programmation des CHSCT et d'échanger avec eux sur les sujets pour lesquels leur présence est prioritaire (la prévention des RPS notamment).
Intérêt d'associer des psychologues du travail à la démarche afin de bénéficier d'un regard externe	La Poste dispose déjà de spécialistes pour traiter ce sujet (médecins du travail, assistants sociaux). Pour autant, les RPS ne sont pas qu'un sujet d'experts : le management doit jouer son rôle puisqu'il s'agit de traiter de situations de travail et notamment d'organisation du travail
Traiter les situations dans lesquelles le manager est lui-même impliqué dans les causes de risques psychosociaux	C'est le rôle et l'intérêt du travail pluridisciplinaire d'examiner ces situations particulières
Certains représentants du personnel soulignent que la priorisation des situations à risque à traiter sera difficile à réaliser et demandent pourquoi se limiter à 3 situations à risques. Le risque est de s'arrêter une fois les 3 situations traitées. D'autres insistent sur le fait que le fait de prioriser permettra d'agir réellement ce qui sera gratifiant et encourageant pour tous les acteurs. On ne peut tout traiter en même temps. Des précisions sont demandées sur la façon dont les situations à risque seront priorisées.	<p>L'état des lieux réalisé avec l'ANACT a montré que dans de nombreux établissements, beaucoup de temps avait été consacré à la description des situations sans que cela soit suivi d'effet. En priorisant les situations, on se donne les moyens de les traiter à fond et de mettre en place des actions plus efficaces.</p> <p>Les situations seront priorisées en fonction de plusieurs critères :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des situations qui concernent un nombre significatif de postiers et qui se produisent régulièrement - des situations dans lesquelles les postiers ressentent des tensions ou du stress, ce qui fait que le travail se fait difficilement / moins bien - des situations dont les causes n'ont pas été réellement traitées : lorsque les actions mises en place sont des formations et des accompagnements individuels, cela ne permet pas de réduire réellement le risque - des situations dont l'importance est partagée par les postiers et les représentants du personnel - des situations qui pourront être traitées dans un délai relativement court <p>Par ailleurs, quand les premières situations sont traitées, il est prévu d'en retenir d'autres.</p> <p>Le sujet de la priorisation sera suivi particulièrement dans le cadre de l'animation du déploiement.</p> <p>Des précisions sur les situations à risque traitées seront apportées en CNSST.</p>

Sujets évoqués	Eléments de réponse
<p>Certains représentants du personnel expriment le fait que le CHSCT doit être avant tout consulté et ne doit pas être associé à la priorisation des situations à risque</p> <p>D'autres représentants du personnel estiment que le CHSCT devrait être associé à la priorisation et à l'analyse des causes des situations.</p>	<p>Le sujet de l'association des représentants du personnel et du CHSCT est clef. Il est particulièrement travaillé avec l'ANACT.</p> <p>3 points incontournables ont d'ores et déjà été identifiés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - étape 1 : partager en CHSCT ce que sont les RPS et la prévention des RPS - étape 2 : rassembler les situations à risque déjà connues notamment des représentants du personnel - étape 5 : préparer la mise en œuvre et consulter le CHSCT. <p>Des modalités de travail complémentaires seront mises en place selon le contexte local et les demandes des représentants du personnels. Ce sujet sera intégré au suivi du déploiement de la démarche.</p>
Comment s'articule la démarche avec l'EvRP ?	<p>Les établissements qui avaient déjà réalisé l'évaluation des risques lors du lancement des essentiels sont invités à vérifier que les causes des situations traitées ont été correctement analysées pour adapter le cas échéant les actions.</p> <p>Les établissements qui n'avaient pas encore mené leur EVRP utiliseront la fiche développée spécialement ; cette fiche sera stockée dans l'application EVRP et annexée au Document Unique.</p>
L'expérimentation d'une démarche RPS au Réseau, depuis 2 ans, a été arrêtée en raison de la démarche du Groupe ; les personnels en éprouvent une forte frustration	Un retour sur cette expérimentation et ce qui doit être réalisé sera présenté en CNSST Réseau
Le déploiement est moins avancé à la BSCC	Le déploiement est lancé à la BSCC. Des précisions doivent être apportées sur la façon dont les Directeurs d'établissement pourront faire remonter les situations devant être traitées au niveau DEX / DO. Une présentation du déploiement des Essentiels sera réalisée en CNSST BSCC.
Nécessité d'examiner en CNSST, les sujets concernant les DCN	Les DCN sont intégrées dans le suivi du déploiement des essentiels.
Nombreuses alertes actuellement sur les RPS dans les centres financiers, en lien avec les projets Excello et OTT	Le sujet est pris par la Direction des Services Financiers.

2. Evolution des services de santé au travail (SST)

- ❖ **Le médecin coordonnateur** présente le point d'étape sur ce sujet :
 - La phase de déploiement est lancée, respectant les vagues annoncées.
 - Les COPIL régionaux et les groupes projets sont constitués. L'agenda des réunions est établi.
 - Les rencontres avec les DIRECCTE pour présenter le projet ont commencé.
 - L'état des lieux et les réflexions sur les scénarios possibles sont en cours de réalisation.
 - Les réunions des SST sous l'animation des chefs de projet sont en cours de programmation
 - Les études d'impacts sont prévues pour cet été.

- ❖ Au cours de cette présentation, les observations/questions des **représentants du personnel** et les réponses apportées par la **Direction et le médecin coordonnateur** sont les suivantes :

Sujets évoqués	Eléments de réponse
Les entretiens réalisés avec les infirmiers sont intervenus trop tardivement dans le cadre des travaux sur l'évolution des SST	Le scénario d'évolution des services de santé au travail de la région doit être établi avant le lancement des entretiens prévus dans le cadre de l'étude d'impact. Ce qui aura été exprimé par les IST sera bien intégré.
Des précisions sont demandées sur la façon dont les entretiens seront réalisés	Les entretiens prévus dans le cadre de l'étude d'impact seront proposés à tous les médecins du travail, infirmiers et assistants de service santé au travail. Ils seront menés selon le cas par le médecin chef de projet ou par l'assistant social conseiller technique.
Quelle est la position des DIRECCTE concernant les effectifs ?	Les agréments des SST sont accordés par les DIRECCTE en fonction de la démographie médicale ; or, les effectifs sont très variables dans le temps et les seuils d'effectifs sont différents selon les DIRECCTE, mais ils tendent à augmenter partout. En tout état de cause, La Poste a défini un effectif plafond compris entre 3000 et 3500 personnes, pour chaque SST
L'agenda des médecins du travail devrait être accessible pour les infirmiers et les assistants sur Préventiel pour faciliter l'organisation des visites médicales	Cela est préconisé mais ne peut être imposé aux MTLP
Le partage de dossiers via Préventiel est-il possible dans le cadre de l'entraide entre médecin du travail ?	Oui l'application permet : <ul style="list-style-type: none"> - Le partage des dossiers avec un autre médecin du travail lorsque l'absence du médecin est prévue - Le partage des dossiers avec le médecin coordonnateur national sinon
Les contrats de travail seront-ils modifiés en fonction de l'évolution des SST ?	Oui puisque les services de santé au travail seront rattachés à la BSSC
Les opérations de déménagement des SST doivent être conduites avec une grande attention à l'égard des personnes concernées. Certains CHSCT de NOD ne se sont pas réunis depuis le début de la nouvelle mandature	Cela fait partie des conditions d'agrément : le président du CT assure l'organisation de ces déménagements et les CHSCT de NOD concernés sont compétents pour examiner l'impact de ces déménagements sur les conditions de travail des personnels concernés
Demande de précisions concernant la diffusion d'une note de MTLP destinée aux RH, au sujet des visites de reprise	Il est demandé au représentant du personnel de communiquer cette note au médecin coordonnateur pour qu'il puisse faire le point sur ce sujet.
Il devrait y avoir davantage d'interactions entre les services de santé au travail et les assistants sociaux	Ces interactions existent et se développent sur plusieurs sujets et notamment dans le cadre des études d'impact et de l'accompagnement post agression.

3. Solutions innovantes pour le maintien dans l'emploi

La Présidente rappelle les 3 axes de déploiement de ce projet, à savoir :

1. La ré-internalisation d'activités
2. Les missions longues de retour à l'emploi
3. Les missions de renfort auprès des managers (notamment opérationnels)

Le Directeur de Projets QVT présente l'avancement du projet depuis la CNSST d'avril 2019.

Il expose ensuite les réalisations et réflexions en cours :

- Lancement du projet de ré-internalisation de l'accueil au sein des sites du VLP Siège et de l'Institut du Management
- Recherche des opportunités de ré-internalisation au niveau national concernant les sites tertiaires
- Etude avec la BSCC des conditions de ré-internalisation de la maintenance des VAE

Il ajoute que le lancement d'un pilote sera réalisé en Occitanie, en juillet 2019 et que des contacts sont en cours avec d'autres régions pour élargir les pilotes à l'automne prochain.

- ❖ Au terme de cette présentation, les observations/questions des représentants du personnel et les réponses apportées par la Direction sont les suivantes.

Sujets évoqués	Eléments de réponse
Nécessité de prévoir une harmonisation des calendriers pour la tenue des CAP et CRME	C'est le rythme des projets qui prime au regard de l'attribution des budgets
A quel moment seront définies les fiches de postes des activités ré-internalisées ?	Ces fiches seront définies, en fonction des besoins, dans le cadre des processus normaux de recrutement
Besoin de prévoir les formations nécessaires pour exercer les activités ré-internalisées	Cela est prévu
Y aura-t-il des créations de poste et des possibilités d'offrir des postes à des personnes aptes ?	Il s'agit bien d'une politique de maintien dans l'emploi grâce à la réinternalisation d'activités et non d'une politique de réinternalisation d'activité. Les postes seront donc proposés exclusivement à des personnes en restriction d'aptitude
Malgré ce projet, des licenciements pour inaptitude se poursuivent actuellement	
- Le kit prévu pour la maintenance des VAE sera-t-il présenté en CNSST ? - Proposition de mise en place de réparateurs mobiles des vélos	- La BSCC précise que ce kit est en cours de validation et sera présenté en CNSST de la BSCC en octobre prochain - Il est plutôt envisagé d'utiliser les liaisons camion pour ramener les vélos réparés ; seul inconvénient : le délai de retour du vélo en J+1. L'expérience menée à ROUBAIX met en évidence : la fluidité du dispositif, la satisfaction des agents et de l'encadrement, la baisse des risques et des accidents, la fierté du postier réparateur d'être utile vis-à-vis de ses collègues
Demande de précisions sur les autres axes d'activités envisagées	- Remplacement d'un collaborateur absent plusieurs mois, par une personne en transition professionnelle - Formation sur un nouveau matériel
La reconnaissance et la rémunération sont-elles prises en compte en cas de remplacement d'un agent sur une mission ?	A l'étude. Les positions d'accueil au Siège de BRUNE donnent droit à l'octroi de primes à la mobilité

4. Filière « qualité de vie santé et sécurité au travail »

- ❖ **La Directrice de la Prévention Santé et sécurité au Travail** présente les enjeux des fonctions « qualité de vie et santé sécurité au travail » :
 - L'amélioration de la qualité de vie au travail et la protection de la santé et de la sécurité au travail des postiers est une priorité stratégique de La Poste, portée par la ligne managériale et la filière RH.
 - Les fonctions spécialisées en QVT et santé sécurité au travail interviennent à leurs côtés sur 3 sujets majeurs :
 - La prévention collective

- L'accompagnement individuel des postiers
 - Le dialogue social en santé sécurité au travail
- ❖ Au terme de cette présentation, les observations/questions **des représentants du personnel** et les réponses apportées par la Direction sont les suivantes :

Sujets évoqués	Eléments de réponse
Rappel des demandes de reconnaissance de l'indépendance des préventeurs	
Problèmes posés par l'absence temporaire des préventeurs (accident, maladie, formation...)	
Renforcer les fonctions de gestionnaires de commissions de réforme	
Des maladresses de certains directeurs dans les contacts avec les agents pendant leur absence, dans le cadre de APALA ; certains agents essayent d'informer l'établissement de la prolongation de l'arrêt avant la fin de l'arrêt initial mais ne le font plus après ce type de contact.	La démarche APALA a été conçue pour accompagner les personnes absentes depuis plus de 30 jours La communication réalisée sur la démarche, son animation en territoire et les formations mise en place, dans le cadre de APALA, vont permettre de faire évoluer les postures.
La démarche APALA est mise en œuvre pour des absences courtes	

Avant de clore la séance, **la Présidente** informe les représentants du personnel qu'un amendement de la loi de transformation de la fonction publique, en cours d'adoption, précise que La Poste conserve ses instances représentatives du personnel jusqu'en 2022, date d'expiration de la mandature actuelle.
Les présidents de CHSCT en seront informés.

La séance est close à 16h



Paris, le 4 juillet 2019

DECLARATION PREALABLE CFDT

COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

Depuis plusieurs mois, la CFDT alerte La Poste sur une situation qui se dégrade, génère des risques psycho-sociaux, en particulier chez les cadres au cœur de la politique de transformation du Groupe, mais confrontés de plus en plus à des logiques et des injonctions contradictoires. Les résultats dégradés en 2018 contribuent à renforcer la pression sur la maîtrise des charges, mettant en péril à la fois la qualité de service due à nos clients et la qualité de vie au travail due aux postiers.

La CFDT est alertée de toutes parts : directeurs d'établissements qui subissent chaque jour un pilotage intenable, faute de moyens, cadres opérationnels et fonctionnels, postiers, mais aussi professionnels, collectivités locales, élus, clients. Pas un secteur qui ne soit épargné. Ces restrictions budgétaires, d'ores et déjà catastrophiques pour la qualité de service, le seront sans doute très vite pour les indicateurs de santé au travail.

La qualité du dialogue social s'en ressent également. Le respect des accords sociaux est plus que jamais malmené. Nous constatons partout sur les territoires et dans les Branches, de grandes difficultés à mettre en œuvre certains de ces accords, souvent en raison d'un manque drastique de moyens mis à disposition des managers

Pour la CFDT, dès l'instant où un accord social est signé, il s'inscrit dans la stratégie de l'entreprise. Mais le dialogue social ne s'arrête pas à une signature. Les accords doivent être mis en œuvre et suivis d'effets.

Un dialogue social grippé génère de fortes inquiétudes et une dégradation du climat social. Pour la CFDT il est urgent d'agir :

- sur la question de la vacance d'emplois, la définition et les attentes autour des métiers de cadres, d'encadrants. Compte tenu de l'urgence de la transformation, un travail approfondi sur la GPEC doit être relancé.
- sur la co-construction et le processus d'élaboration de la stratégie du Groupe, elle doit intégrer un volet social ambitieux, permettant à tous les acteurs de s'investir pleinement dans leur avenir au travers des nouvelles activités.

La CFDT a saisi le Président, qui n'a pas souhaité répondre pour l'instant à notre demande de RDV, préférant minimiser le sentiment d'inquiétude de la CFDT. Comme en 2011, La Poste fait le choix d'ignorer les alertes des organisations syndicales. Les leçons de cette époque ont visiblement été oubliées et notre organisation est très inquiète pour les prochains mois, au moment même où des médias s'intéressent fortement à elle. La CFDT attend maintenant des réponses concrètes sur ses demandes pour que La Poste respecte et fasse respecter partout sa signature. Au-delà de la simple question de la QVT, notre véritable interrogation est de savoir si La Poste a aujourd'hui la capacité, mais surtout la volonté, de préserver la santé, tant physique que mentale, de ses collaborateurs.

Déclaration préalable CNNST du 4 juillet 2019

Face aux évolutions permanentes de l'entreprise, les personnels se retrouvent en souffrance physiquement et psychologiquement, un sujet souvent oublié et qui pourtant ne cessent de prendre une place importante. Nous en connaissons les causes, avec des effets pouvant être destructeurs ou s'inscrire dans le quotidien des personnels. Les restructurations organisationnelles permanentes arrivent en tête des situations génératrices de troubles psychosociaux avec à la clef une intensification et une charge de travail trop lourde, une augmentation de la pression sur les délais et sur les résultats, un mode de management qui met sous pression les personnels qui eux même le management est mit sous pression, une perte du sens de travail, une incertitude face à l'avenir, des objectifs inatteignables dont beaucoup partent déjà dans une situation d'échec, une modification perpétuelle des organisations, une dégradation des conditions de travail ... des situations et bien d'autres face auxquelles les personnels se retrouvent démunis.

Les nombreuses alertes des CHSCT dont, très souvent, vous ignorez l'existence, expriment bien cette souffrance au travail. Combien de CHSCT ont recouru à un expert lors d'une consultation sur un projet de réorganisation ou d'un changement important, pour ainsi lui permet de rendre un avis éclairé et de bénéficier d'une analyse du travail réel. Lors de la restitution des rapports des cabinets d'experts sollicités des préconisations préventives sont proposées mais que vous refusait de mettre en place. La Poste a tenté d'enrailler cette spirale avec des dispositifs d'accompagnement et d'aide proposés, mais qui se montrent insuffisants ou inopérants car ils visent principalement à faire adhérer à un projet déjà construit.

Les accidents de travail sont continuellement remis en cause et de plus en plus contester. Des communications intenses sur le sujet, une tendance envahissante et pesante, donnant le sentiment aux personnels d'être traité comme des enfants irresponsables qu'il faut corriger à chaque instant. Que dire sur les gestions des inaptitudes causées par le travail et pour qui le reclassement est quasi impossible, se retrouvant très souvent avec des propositions de départs anticipés ou bien simplement le licenciement. Si la volonté de La Poste est de vouloir mettre en place de la prévention primaire et faire face aux RPS, c'est bien l'ensemble des projets qu'il faut remettre en question.

Nous demandons un moratoire de l'ensemble des réorganisations et projets et la mise en œuvre d'un plan d'action permettant de lutter efficacement contre les accidents, les RPS, et les inaptitudes.



Déclaration préalable CNSST La Poste

04 juillet 2019

Nous sommes réunis une nouvelle fois pour une présentation de la prévention « santé, sécurité au travail » mise en place par La Poste. Notre déclaration préalable portera essentiellement sur le vécu des postières et des postiers au quotidien quelques soient les directions et métiers, et qui montre l'océan qu'il y a, entre ce qui se dit et s'écrit ici et la « vraie vie ».

Plusieurs exemples à venir et cette liste n'est malheureusement pas exhaustive.

Nous vous avons interpellé au sujet de l'épisode de canicule que subissent nos collègues depuis plusieurs jours pour certains. Une réponse nous a été faite par Madame La Présidente qui pourrait être satisfaisante si celle-ci était suivie des faits.

Or dans beaucoup de services et particulièrement des métiers de la distribution courrier/colis, il n'y a pas eu de mise à disposition de sacs isothermes, ni de bouteilles d'eau fraîches tous les jours, encore moins d'adaptation des horaires de distribution afin d'éviter les périodes de fortes chaleurs.

Et on ne vous parle pas de climatisation et/ou ventilation inexistante dans la majorité des services des branches Courrier-Colis et Réseau!!

Y aurait-il un problème de communication entre le siège et les différents services?

Juste un exemple, Lundi à Florac en Sud Lozère, une jeune CDD partie en tournée à 10h et rentrée à 18h sous 35° sans que personne ne la contacte pour s'assurer que tout allait bien, pas de sac isotherme, pas de renouvellement en eau, pas eu le temps de déjeuner etc, etc.....

Concernant les « nouvelles » organisations de travail à la distribution et la mise en place d'îlots et d'ateliers, nous faisons circuler des photos d'endroits différents, un en Bretagne où les facteurs, ou plutôt les distributeurs, récupèrent courrier/colis dans un garage et deux autres en Gironde dans un hangar carrossier et un chai, sans parler d'un camping dans le Calvados, etc.... Lors des CHSCT, il est présenté les lieux de restauration mais surtout pas les lieux de chargement et déchargement. Quand est ce que La Poste va réellement prendre en compte les prérogatives des CHSCT qui permettent une prévention primaire ?

Suite à la signature du dernier accord «en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap », la CGT attend que La Poste et ses différentes directions mettent en pratique ce qui a été négocié. Comment est-ce possible qu'une DR argumente un licenciement « inapte à tous postes » alors que le médecin de prévention valide « inapte au poste de travail » et avec aptitudes restantes ? La CGT attend que ce dossier de reclassement soit revu et repris en main au-delà du NOD concerné, comme nous vous l'avons déjà écrit.

Concernant les incivilités, une COBA, agressée verbalement et harcelée en présentiel, au téléphone et par mail pendant une semaine par un client s'entend dire par sa hiérarchie « je ne peux pas déposer plainte car il n'y a pas d'agression physique ». Aurait-il fallu que cette conseillère soit « tabassée », comme cela a été le cas pour une collègue de Marseille, pour que La Poste dépose plainte ?

Il est inadmissible que les postières et les postiers subissent des incivilités et il est encore pire que La Poste ne les soutiennent pas systématiquement quand ils en sont victimes.

Pour la CGT, Il ne suffit pas de mettre des « pansements » et des vigiles pour que le quotidien des postières et des postiers s'améliorent.

La prévention et l'amélioration des conditions de travail passent aussi par l'ouverture de négociations sur la GPEC et sur les normes et cadences, par l'arrêt des suppressions de postes de travail et par le remplacement de toutes les positions vacantes par des contrats de travail pérennes.

L'amélioration des conditions de travail passe évidemment par un bon environnement de travail mais également par une organisation du travail qui réponde à donner du sens et une finalité à l'activité professionnelle de chacun.

Et cela ne peut se faire sans les postières et les postiers et leurs représentants. Vous pouvez avoir le plus sophistiqué des logiciels, la plus performante des applications, les meilleurs experts d'une activité professionnelle ce sont ceux qui la pratiquent au quotidien et qui s'y épanouissent quand on leur en donne la possibilité.