

Nouveau projet d'accord relatif au Télétravail à La Poste

CNSST du 17 juillet 2018



LE GROUPE LA POSTE

Sommaire

1. **Les télétravailleurs à La Poste** – données 2018
2. **Les bienfaits** du télétravail en matière de santé et sécurité au travail **constatés à La Poste.**
3. Les **finalités** du nouveau **projet d'accord télétravail.**
4. La **mise en œuvre et le suivi** de l'accord

Annexe

1. Les télétravailleurs à La Poste

L'accord relatif au télétravail, signé le 25 juin 2013, a permis à **plus de 3000 postiers** de bénéficier de ce dispositif.

La population des télétravailleurs se renouvelle régulièrement : plus de 1900 personnes fin mars, répartis comme suit :

- Femmes : 61,5%, hommes : 38,5%
- Classes I et II : 11%, classe III : 28,5%, groupe A/B : 60,5%
- 24/34 ans : 4%, 35/44 ans : 27%, 45/54 ans : 39%, 55 ans et + 30%

1827 télétravailleurs à domicile ; 82 télétravailleurs en centre de proximité

Le gain moyen en temps de trajet unitaire journalier lié au télétravail est de 1 heure pour un aller simple.

Aucun accident de travail en situation de télétravail

2. Les bienfaits du télétravail constatés à La Poste en matière de santé et sécurité au travail pour les télétravailleurs (1/2)

- **Diminution de la fatigue physique et du stress** liés aux transports et de l'exposition au risque d'accidents de trajet. Le télétravail permet de /d' :
 - 93 % : passer moins de temps dans les déplacements domicile–travail.
 - 81 % : réduire les désagréments liés aux déplacements (bouchons, énervements).
 - 74 % : être moins fatigués par les déplacements domicile–travail.
 - 75 % : avoir moins de stress lié aux déplacements.
- Les télétravailleurs peuvent **mieux se concentrer** sur leurs tâches (moins d'interruptions de l'activité). Le télétravail permet de / d' :
 - 88 % : améliorer ses conditions de travail ;
 - 87 % : travailler dans un environnement plus calme ;
 - 86 % : renforcer sa capacité d'analyse et de veille ;
 - 82 % : se concentrer plus facilement ;
 - 75 % : gérer ses dossiers sans être dérangé(e) ;
 - 79 % : traiter des dossiers de fond.

Source : Enquête La Poste avec l'Observatoire de l'Equilibre des Temps et de la Parentalité en Entreprise (OPE)
– mai juillet 2017 – 1800 télétravailleurs – 76% de répondants

2. Les bienfaits du télétravail constatés à La Poste en matière de santé et sécurité au travail pour les télétravailleurs (2/2)

- Le télétravail permet de **réduire le stress professionnel et d'accroître le temps de sommeil**. Le télétravail permet de/d' :
 - 78 % : réduire la fatigue liée à ses conditions de travail ;
 - 70 % : réduire le stress au travail ;
 - 70 % : organiser son travail en tenant compte de son rythme biologique personnel.
 - 69 % : dormir plus longtemps le matin.
- Le télétravail permet de **mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle**. Le télétravail permet de / d' :
 - 88 % : améliorer l'organisation de la vie personnelle (grâce au temps gagné dans les transports, le télétravail facilite les courses, l'entretien du domicile, la préparation des repas, les RDV chez le médecin, les démarches administratives et permet de faire plus de sport) ;
- Le télétravailleur bénéficie d'une **plus grande autonomie** dans l'organisation de son travail. Le télétravail donne ainsi **un sentiment de maîtrise plus forte sur son activité professionnelle**. Le télétravail permet de / d':
 - 93% : développer son engagement, sa motivation
 - 85% : développer sa capacité d'innovation, sa créativité
 - 75% : développer son autonomie

Source : Enquête La Poste - OPE – mai juillet 2017 – 1800 télétravailleurs – 76% de répondants

2. Les bienfaits du télétravail constatés à La Poste en matière de santé et sécurité au travail pour l'équipe de travail

- Le télétravail implique un **nouveau rapport au travail et un nouveau modèle managérial fondé sur la confiance et l'autonomie.**
- **Le manager doit animer, assurer le partage de la connaissance, fédérer son équipe, soutenir, libérer les énergies et catalyser la création de valeur.** Or la reconnaissance du travail, le développement des compétences, la cohésion de l'équipe sont autant de facteurs de prévention des risques psychosociaux.
- 65 % des télétravailleurs, interrogés en 2017, affirment que le télétravail développe **une organisation collective du travail plus souple et réactive**, 61 % affirment que le télétravail **améliore l'ambiance de travail** et 59 % estiment que le télétravail **renforce l'autonomie de l'équipe.**

Source : Enquête La Poste - OPE – mai juillet 2017 – 1800 télétravailleurs – 76% de répondants

3. Les finalités du nouveau projet d'accord télétravail.

La Poste maison mère et les organisations syndicales ont souhaité prolonger la pratique du télétravail par la conclusion d'un nouvel accord plus « souple » et plus facile d'accès.

Aussi, le nouvel accord répond à 3 principaux objectifs :

- Apporter plus de souplesse, notamment avec de nouvelles modalités d'exercice du télétravail comme la possibilité de décaler une journée de télétravail avec l'accord de son manager, de bénéficier d'un volume annuel de 20 jours télétravaillables ou de télétravailler occasionnellement ;
- Simplifier les procédures et processus existants, notamment grâce à leur dématérialisation ;
- Impliquer davantage les différents acteurs de la politique RH et le management en vue de développer le télétravail.

4. La mise en œuvre et le suivi du télétravail

- La prévention des risques professionnels identifiés a été intégrée dans le dispositif de déploiement national. Elle sera reprise dans les établissements concernés de façon à mettre en place les actions de prévention locales nécessaires.
- La mise en place du télétravail dans un NOD ou un établissement concerné est précédée d'une consultation du CHSCT s'il n'a pas déjà été consulté depuis 2013.
- Le suivi de la mise en place du télétravail sera réalisé en Commission de Suivi de l'accord.
- Un point sera également réalisé en Commission Nationale Santé Sécurité au Travail de La Poste dans le cadre du partage des actions menées en matière de prévention des risques psychosociaux.

ANNEXE

1. L'identification et l'évaluation des risques professionnels
2. Les actions de prévention définies dans l'accord
3. En matière d'accident du travail : présomption d'imputabilité

1. L'identification et l'évaluation des risques professionnels

- Les **risques professionnels identifiés**, qui sont liés au télétravail :

- les risques possibles liés au travail sur écran,
- Le risque électrique,
- Le risque de chute,
- Les risques liés à l'environnement de travail,
- Les risques d'addiction,
- Le risque d'isolement social et professionnel,
- Le risque lié au stress, à la gestion du temps et à la difficulté de scinder vie personnelle et vie professionnelle.

2. Les actions de prévention définies dans l'accord

La prévention des risques identifiés a été intégrée dans :

1. Les critères d'éligibilité au télétravail ;
2. Les outils mis à disposition pour aider à la prise de décision ;
3. L'organisation de l'activité ;
4. L'information donnée dans les guides ;
5. Les formations en e-learning ;
6. L'instauration de la période d'adaptation en télétravail ;
7. Les engagements pris concernant les points réguliers et les modalités de vie collective de l'équipe ;
8. Les engagements pris en terme de formation et de déroulement de carrière ;
9. Les équipements de travail ;
10. La visite au domicile du télétravailleur.

3. En matière d'accident du travail : présomption d'imputabilité

- L'article 7 du projet d'accord prévoit: « *Sont présumés comme accidents de travail les dommages corporels du télétravailleur **intervenant pendant ses heures de travail et/ou au cours de ses activités professionnelles, dans le lieu identifié de télétravail*** ».
- Le postier-ière télétravailleur devra alors respecter la **même procédure** que s'il-elle était à son établissement d'appartenance. C'est-à-dire prévenir, si son état le permet, son responsable hiérarchique en lui expliquant les circonstances de survenue de l'accident.

Nouveau projet d'accord relatif au Télétravail à La Poste

CNSST du 17 juillet 2018



LE GROUPE LA POSTE

Sommaire

1. **Les télétravailleurs à La Poste** – données 2018
2. **Les bienfaits** du télétravail en matière de santé et sécurité au travail **constatés à La Poste.**
3. Les **finalités** du nouveau **projet d'accord télétravail.**
4. La **mise en œuvre et le suivi** de l'accord

Annexe

1. Les télétravailleurs à La Poste

L'accord relatif au télétravail, signé le 25 juin 2013, a permis à **plus de 3000 postiers** de bénéficier de ce dispositif.

La population des télétravailleurs se renouvelle régulièrement : plus de 1900 personnes fin mars, répartis comme suit :

- Femmes : 61,5%, hommes : 38,5%
- Classes I et II : 11%, classe III : 28,5%, groupe A/B : 60,5%
- 24/34 ans : 4%, 35/44 ans : 27%, 45/54 ans : 39%, 55 ans et + 30%

1827 télétravailleurs à domicile ; 82 télétravailleurs en centre de proximité

Le gain moyen en temps de trajet unitaire journalier lié au télétravail est de 1 heure pour un aller simple.

Aucun accident de travail en situation de télétravail

2. Les bienfaits du télétravail constatés à La Poste en matière de santé et sécurité au travail pour les télétravailleurs (1/2)

- **Diminution de la fatigue physique et du stress** liés aux transports et de l'exposition au risque d'accidents de trajet. Le télétravail permet de /d' :
 - 93 % : passer moins de temps dans les déplacements domicile–travail.
 - 81 % : réduire les désagréments liés aux déplacements (bouchons, énervements).
 - 74 % : être moins fatigués par les déplacements domicile–travail.
 - 75 % : avoir moins de stress lié aux déplacements.
- Les télétravailleurs peuvent **mieux se concentrer** sur leurs tâches (moins d'interruptions de l'activité). Le télétravail permet de / d' :
 - 88 % : améliorer ses conditions de travail ;
 - 87 % : travailler dans un environnement plus calme ;
 - 86 % : renforcer sa capacité d'analyse et de veille ;
 - 82 % : se concentrer plus facilement ;
 - 75 % : gérer ses dossiers sans être dérangé(e) ;
 - 79 % : traiter des dossiers de fond.

Source : Enquête La Poste avec l'Observatoire de l'Equilibre des Temps et de la Parentalité en Entreprise (OPE)
– mai juillet 2017 – 1800 télétravailleurs – 76% de répondants

2. Les bienfaits du télétravail constatés à La Poste en matière de santé et sécurité au travail pour les télétravailleurs (2/2)

- Le télétravail permet de **réduire le stress professionnel et d'accroître le temps de sommeil**. Le télétravail permet de/d' :
 - 78 % : réduire la fatigue liée à ses conditions de travail ;
 - 70 % : réduire le stress au travail ;
 - 70 % : organiser son travail en tenant compte de son rythme biologique personnel.
 - 69 % : dormir plus longtemps le matin.
- Le télétravail permet de **mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle**. Le télétravail permet de / d' :
 - 88 % : améliorer l'organisation de la vie personnelle (grâce au temps gagné dans les transports, le télétravail facilite les courses, l'entretien du domicile, la préparation des repas, les RDV chez le médecin, les démarches administratives et permet de faire plus de sport) ;
- Le télétravailleur bénéficie d'une **plus grande autonomie** dans l'organisation de son travail. Le télétravail donne ainsi **un sentiment de maîtrise plus forte sur son activité professionnelle**. Le télétravail permet de / d':
 - 93% : développer son engagement, sa motivation
 - 85% : développer sa capacité d'innovation, sa créativité
 - 75% : développer son autonomie

Source : Enquête La Poste - OPE – mai juillet 2017 – 1800 télétravailleurs – 76% de répondants

2. Les bienfaits du télétravail constatés à La Poste en matière de santé et sécurité au travail pour l'équipe de travail

- Le télétravail implique un **nouveau rapport au travail et un nouveau modèle managérial fondé sur la confiance et l'autonomie.**
- **Le manager doit animer, assurer le partage de la connaissance, fédérer son équipe, soutenir, libérer les énergies et catalyser la création de valeur.** Or la reconnaissance du travail, le développement des compétences, la cohésion de l'équipe sont autant de facteurs de prévention des risques psychosociaux.
- 65 % des télétravailleurs, interrogés en 2017, affirment que le télétravail développe **une organisation collective du travail plus souple et réactive**, 61 % affirment que le télétravail **améliore l'ambiance de travail** et 59 % estiment que le télétravail **renforce l'autonomie de l'équipe.**

Source : Enquête La Poste - OPE – mai juillet 2017 – 1800 télétravailleurs – 76% de répondants

3. Les finalités du nouveau projet d'accord télétravail.

La Poste maison mère et les organisations syndicales ont souhaité prolonger la pratique du télétravail par la conclusion d'un nouvel accord plus « souple » et plus facile d'accès.

Aussi, le nouvel accord répond à 3 principaux objectifs :

- Apporter plus de souplesse, notamment avec de nouvelles modalités d'exercice du télétravail comme la possibilité de décaler une journée de télétravail avec l'accord de son manager, de bénéficier d'un volume annuel de 20 jours télétravaillables ou de télétravailler occasionnellement ;
- Simplifier les procédures et processus existants, notamment grâce à leur dématérialisation ;
- Impliquer davantage les différents acteurs de la politique RH et le management en vue de développer le télétravail.

4. La mise en œuvre et le suivi du télétravail

- La prévention des risques professionnels identifiés a été intégrée dans le dispositif de déploiement national. Elle sera reprise dans les établissements concernés de façon à mettre en place les actions de prévention locales nécessaires.
- La mise en place du télétravail dans un NOD ou un établissement concerné est précédée d'une consultation du CHSCT s'il n'a pas déjà été consulté depuis 2013.
- Le suivi de la mise en place du télétravail sera réalisé en Commission de Suivi de l'accord.
- Un point sera également réalisé en Commission Nationale Santé Sécurité au Travail de La Poste dans le cadre du partage des actions menées en matière de prévention des risques psychosociaux.

ANNEXE

1. L'identification et l'évaluation des risques professionnels
2. Les actions de prévention définies dans l'accord
3. En matière d'accident du travail : présomption d'imputabilité

1. L'identification et l'évaluation des risques professionnels

- Les **risques professionnels identifiés**, qui sont liés au télétravail :

- les risques possibles liés au travail sur écran,
- Le risque électrique,
- Le risque de chute,
- Les risques liés à l'environnement de travail,
- Les risques d'addiction,
- Le risque d'isolement social et professionnel,
- Le risque lié au stress, à la gestion du temps et à la difficulté de scinder vie personnelle et vie professionnelle.

2. Les actions de prévention définies dans l'accord

La prévention des risques identifiés a été intégrée dans :

1. Les critères d'éligibilité au télétravail ;
2. Les outils mis à disposition pour aider à la prise de décision ;
3. L'organisation de l'activité ;
4. L'information donnée dans les guides ;
5. Les formations en e-learning ;
6. L'instauration de la période d'adaptation en télétravail ;
7. Les engagements pris concernant les points réguliers et les modalités de vie collective de l'équipe ;
8. Les engagements pris en terme de formation et de déroulement de carrière ;
9. Les équipements de travail ;
10. La visite au domicile du télétravailleur.

3. En matière d'accident du travail : présomption d'imputabilité

- L'article 7 du projet d'accord prévoit: « *Sont présumés comme accidents de travail les dommages corporels du télétravailleur **intervenant pendant ses heures de travail et/ou au cours de ses activités professionnelles, dans le lieu identifié de télétravail*** ».
- Le postier-ière télétravailleur devra alors respecter la **même procédure** que s'il-elle était à son établissement d'appartenance. C'est-à-dire prévenir, si son état le permet, son responsable hiérarchique en lui expliquant les circonstances de survenue de l'accident.

Nouveau projet d'accord relatif au Télétravail à La Poste

CNSST du 17 juillet 2018



LE GROUPE LA POSTE

Sommaire

1. **Les télétravailleurs à La Poste** – données 2018
2. **Les bienfaits** du télétravail en matière de santé et sécurité au travail **constatés à La Poste.**
3. Les **finalités** du nouveau **projet d'accord télétravail.**
4. La **mise en œuvre et le suivi** de l'accord

Annexe

1. Les télétravailleurs à La Poste

L'accord relatif au télétravail, signé le 25 juin 2013, a permis à **plus de 3000 postiers** de bénéficier de ce dispositif.

La population des télétravailleurs se renouvelle régulièrement : plus de 1900 personnes fin mars, répartis comme suit :

- Femmes : 61,5%, hommes : 38,5%
- Classes I et II : 11%, classe III : 28,5%, groupe A/B : 60,5%
- 24/34 ans : 4%, 35/44 ans : 27%, 45/54 ans : 39%, 55 ans et + 30%

1827 télétravailleurs à domicile ; 82 télétravailleurs en centre de proximité

Le gain moyen en temps de trajet unitaire journalier lié au télétravail est de 1 heure pour un aller simple.

Aucun accident de travail en situation de télétravail

2. Les bienfaits du télétravail constatés à La Poste en matière de santé et sécurité au travail pour les télétravailleurs (1/2)

- **Diminution de la fatigue physique et du stress** liés aux transports et de l'exposition au risque d'accidents de trajet. Le télétravail permet de /d' :
 - 93 % : passer moins de temps dans les déplacements domicile–travail.
 - 81 % : réduire les désagréments liés aux déplacements (bouchons, énervements).
 - 74 % : être moins fatigués par les déplacements domicile–travail.
 - 75 % : avoir moins de stress lié aux déplacements.
- Les télétravailleurs peuvent **mieux se concentrer** sur leurs tâches (moins d'interruptions de l'activité). Le télétravail permet de / d' :
 - 88 % : améliorer ses conditions de travail ;
 - 87 % : travailler dans un environnement plus calme ;
 - 86 % : renforcer sa capacité d'analyse et de veille ;
 - 82 % : se concentrer plus facilement ;
 - 75 % : gérer ses dossiers sans être dérangé(e) ;
 - 79 % : traiter des dossiers de fond.

Source : Enquête La Poste avec l'Observatoire de l'Equilibre des Temps et de la Parentalité en Entreprise (OPE)
– mai juillet 2017 – 1800 télétravailleurs – 76% de répondants

2. Les bienfaits du télétravail constatés à La Poste en matière de santé et sécurité au travail pour les télétravailleurs (2/2)

- Le télétravail permet de **réduire le stress professionnel et d'accroître le temps de sommeil**. Le télétravail permet de/d' :
 - 78 % : réduire la fatigue liée à ses conditions de travail ;
 - 70 % : réduire le stress au travail ;
 - 70 % : organiser son travail en tenant compte de son rythme biologique personnel.
 - 69 % : dormir plus longtemps le matin.
- Le télétravail permet de **mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle**. Le télétravail permet de / d' :
 - 88 % : améliorer l'organisation de la vie personnelle (grâce au temps gagné dans les transports, le télétravail facilite les courses, l'entretien du domicile, la préparation des repas, les RDV chez le médecin, les démarches administratives et permet de faire plus de sport) ;
- Le télétravailleur bénéficie d'une **plus grande autonomie** dans l'organisation de son travail. Le télétravail donne ainsi **un sentiment de maîtrise plus forte sur son activité professionnelle**. Le télétravail permet de / d':
 - 93% : développer son engagement, sa motivation
 - 85% : développer sa capacité d'innovation, sa créativité
 - 75% : développer son autonomie

Source : Enquête La Poste - OPE – mai juillet 2017 – 1800 télétravailleurs – 76% de répondants

2. Les bienfaits du télétravail constatés à La Poste en matière de santé et sécurité au travail pour l'équipe de travail

- Le télétravail implique un **nouveau rapport au travail et un nouveau modèle managérial fondé sur la confiance et l'autonomie.**
- **Le manager doit animer, assurer le partage de la connaissance, fédérer son équipe, soutenir, libérer les énergies et catalyser la création de valeur.** Or la reconnaissance du travail, le développement des compétences, la cohésion de l'équipe sont autant de facteurs de prévention des risques psychosociaux.
- 65 % des télétravailleurs, interrogés en 2017, affirment que le télétravail développe **une organisation collective du travail plus souple et réactive**, 61 % affirment que le télétravail **améliore l'ambiance de travail** et 59 % estiment que le télétravail **renforce l'autonomie de l'équipe.**

Source : Enquête La Poste - OPE – mai juillet 2017 – 1800 télétravailleurs – 76% de répondants

3. Les finalités du nouveau projet d'accord télétravail.

La Poste maison mère et les organisations syndicales ont souhaité prolonger la pratique du télétravail par la conclusion d'un nouvel accord plus « souple » et plus facile d'accès.

Aussi, le nouvel accord répond à 3 principaux objectifs :

- Apporter plus de souplesse, notamment avec de nouvelles modalités d'exercice du télétravail comme la possibilité de décaler une journée de télétravail avec l'accord de son manager, de bénéficier d'un volume annuel de 20 jours télétravaillables ou de télétravailler occasionnellement ;
- Simplifier les procédures et processus existants, notamment grâce à leur dématérialisation ;
- Impliquer davantage les différents acteurs de la politique RH et le management en vue de développer le télétravail.

4. La mise en œuvre et le suivi du télétravail

- La prévention des risques professionnels identifiés a été intégrée dans le dispositif de déploiement national. Elle sera reprise dans les établissements concernés de façon à mettre en place les actions de prévention locales nécessaires.
- La mise en place du télétravail dans un NOD ou un établissement concerné est précédée d'une consultation du CHSCT s'il n'a pas déjà été consulté depuis 2013.
- Le suivi de la mise en place du télétravail sera réalisé en Commission de Suivi de l'accord.
- Un point sera également réalisé en Commission Nationale Santé Sécurité au Travail de La Poste dans le cadre du partage des actions menées en matière de prévention des risques psychosociaux.

ANNEXE

1. L'identification et l'évaluation des risques professionnels
2. Les actions de prévention définies dans l'accord
3. En matière d'accident du travail : présomption d'imputabilité

1. L'identification et l'évaluation des risques professionnels

- Les **risques professionnels identifiés**, qui sont liés au télétravail :

- les risques possibles liés au travail sur écran,
- Le risque électrique,
- Le risque de chute,
- Les risques liés à l'environnement de travail,
- Les risques d'addiction,
- Le risque d'isolement social et professionnel,
- Le risque lié au stress, à la gestion du temps et à la difficulté de scinder vie personnelle et vie professionnelle.

2. Les actions de prévention définies dans l'accord

La prévention des risques identifiés a été intégrée dans :

1. Les critères d'éligibilité au télétravail ;
2. Les outils mis à disposition pour aider à la prise de décision ;
3. L'organisation de l'activité ;
4. L'information donnée dans les guides ;
5. Les formations en e-learning ;
6. L'instauration de la période d'adaptation en télétravail ;
7. Les engagements pris concernant les points réguliers et les modalités de vie collective de l'équipe ;
8. Les engagements pris en terme de formation et de déroulement de carrière ;
9. Les équipements de travail ;
10. La visite au domicile du télétravailleur.

3. En matière d'accident du travail : présomption d'imputabilité

- L'article 7 du projet d'accord prévoit: « *Sont présumés comme accidents de travail les dommages corporels du télétravailleur **intervenant pendant ses heures de travail et/ou au cours de ses activités professionnelles, dans le lieu identifié de télétravail*** ».
- Le postier-ière télétravailleur devra alors respecter la **même procédure** que s'il-elle était à son établissement d'appartenance. C'est-à-dire prévenir, si son état le permet, son responsable hiérarchique en lui expliquant les circonstances de survenue de l'accident.