

COMMISSION NATIONALE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL DE LA POSTE

**Réunion du 6 juin 2017
9h30-16h30- espace Varsovie (Siège Lemnys)**

Ordre du jour

1. Plan de prévention des accidents de travail

2. Point sur le projet Bien dans son travail :

- Démarche APALA
- Intégration des nouveaux arrivants

3. Les évolutions réglementaires en matière de surveillance en santé 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
M. Yann POULIQUEN	Représentant le DRHRS de la Branche Courrier/Colis
Mme Isabelle PRIETO	Représentant le DRHRS de la Branche Courrier/Colis
Mme Kristell BREUILLY	Représentant la DRHRS des Services Financiers
Mme Stéphanie HARCHE	Représentant la DRHRS du Réseau La Poste
Mme Pascale DUCHET SUCHAUX	DRHG/DPSST
M. Philippe HAVETTE	Médecin coordonnateur de la médecine du travail/DRH du Groupe La Poste
Mme Nathalie SAUVAGE	Assistante Sociale Conseillère Technique et Coordonnatrice Nationale

• Organisations syndicales

M. Thierry GRAS	CGT
M. Pascal PANOZZO	SUD
M. Christian MANZONI	SUD
Mme Carine KUMPS	CFDT
M. Thierry ROUX	FO

• Conseillers Techniques

M. Stéphane LAMARQUE	FO
M. Jean-Philippe CACACE	DRHG/DPSST- Secrétaire de la Commission

**RELEVE DE CONCLUSIONS
DE LA COMMISSION NATIONALE SANTE
ET SECURITE AU TRAVAIL DE LA POSTE**
Réunion du 9 juin 2017 (9h30-16h30)

En raison d'un empêchement imprévu, **Sylvie FRANCOIS** a demandé à **Florence WIENER** d'assurer, à sa place, la présidence de cette séance.

Avant de présenter l'ordre du jour de cette séance, **la Présidente** invite les représentants du personnel qui le souhaitent à prendre la parole.

Sujets évoqués par la CGT	Eléments de réponse
Les représentants du personnel déplorent le refus de tenue de CHSCT extraordinaire suite à des agressions répétées (car jacking) de personnels sous-traitants, à Marseille ; la Direction n'a accepté que tardivement de réunir ce comité	Les CHSCT doivent tenir des réunions, le cas échéant, extraordinaires, à la suite de telles agressions. Les agressions/incivilités dans les établissements postaux font partie des actions importantes à renforcer dans le cadre du plan de prévention des accidents.
Clarifier le rattachement des PIC à la Direction du Réseau Industriel du Courrier (DRIC) en PACA	La BSCC examinera cette question en rappelant et précisant les conditions du dialogue social en la matière
Problèmes liés au chevauchement de compétences des CHSCT dans certaines situations (exemple à Rognac dans le cadre de Recygo, 3 CHSCT sont concernés : tri, distribution, Nouvelle Attitude	Les interventions et compétences des CHSCT multiples sur des sujets communs doivent être coordonnées
Demande de précisions sur l'expérimentation d'un exosquelette à la BSCC et des risques de son utilisation pour la santé des agents	La BSCC recherche des volontaires pour tester cet équipement qui ne paraît pas, a priori, adapté aux activités postales. En effet, la pose de cet équipement est longue et difficile et semble plutôt utile dans le cadre de formations aux bonnes postures
Sujets évoqués par FO	Eléments de réponse
Demande d'un calendrier prévisionnel des réunions de la CNSST La Poste	La programmation des prochaines réunions de la CNSST sera communiquée aux représentants du personnel
Demande de précisions sur les modalités d'application à La Poste du décret du 29 juin 2016 relatif aux modalités de consultation des institutions représentatives du personnel	La Direction convient du retard pris dans la définition concertée avec les organisations syndicales des modalités de mise en œuvre de ce décret à La Poste
Difficultés pour les représentants des organisations syndicales d'être disponibles pour toutes les instances actuellement organisées par La Poste	La Direction admet l'intensité importante des réunions des instances avec les organisations syndicales, liées aux nombreux sujets d'actualité
Inquiétudes concernant les conditions de travail des personnels travaillant sur le vrac (cf. déclaration FO à la CNSST de la BSCC du 30 mars 2017) : la généralisation du vrac n'a pas été concertée avec les services de santé au travail (recours aux moyens propres de La Poste ou à la sous-traitance ?)	Plusieurs engagements ont été pris sur ce sujet par la BSCC : une «commission technique vrac» a été créée pour accompagner sa mise en œuvre dans les meilleures conditions. Un comité d'ergonomes indépendants, auquel est associé le MTLP, a été également constitué en vue d'améliorer les conditions de travail du vrac. Les conclusions de ce comité seront communiquées avant la fin de l'été 2017. Dans ce contexte, un nouveau matériel (bras robot) pour traiter certains types de colis est en expérimentation et d'autres outils d'aide à la manutention seront déployés.

Absence de concertation préalable avec les organisations syndicales avant la diffusion du BRH relatif aux jours fériés	Ce BRH s'inscrit dans le prolongement des textes antérieurs sur ce sujet
Rappeler que la mise en place d'une instance de coordination des CHSCT (ICCHSCT) a pour finalité de décider d'une expertise unique concernant un projet commun à plusieurs CHSCT	Ce principe est bien connu et respecté par les instances mises en place à La Poste
Demande de précisions concernant d'une part, le récent incendie au LEMNYS et d'autre part, la coupure générale d'électricité observée récemment à Brune : FO a constaté les difficultés d'échanges entre les CHSCT concernés	Ces 2 évènements relèvent de la compétence du CHSCT du Siège de La Poste
Sujets évoqués par SUD	Eléments de réponse
Demande de précisions sur les modalités d'application à La Poste du décret du 29 juin 2016 précité par FO	cf. réponse ci-dessus
Certains DSAC continuent de modifier les périmètres des CHSCT (notamment dans la Manche, le Calvados, l'Isère, la Savoie) sans consulter les Comités Techniques ; SUD rappelle l'intangibilité des mandats des membres de CHSCT jusqu'aux prochaines élections professionnelles et ira au contentieux si nécessaire sur ces sujets	La Présidente demande à SUD de lui communiquer des informations plus précises à ce sujet
Après avoir mis en place l'ICCHSCT pour le projet MC2 au Réseau, la Direction de La Poste a prévu la tenue d'un Comité Technique National, le 22 juin 2017, alors qu'aucun des CHSCT concernés n'a été consulté sur le projet.	La Direction du Réseau a examiné ce sujet
Les protocoles de sécurité ne sont pas systématiquement mis en œuvre dans le cadre des opérations de traitement du vrac. En outre, des réflexions méritent d'être menées sur l'organisation du travail liée à cette activité.	Les plans de prévention et les protocoles de sécurité doivent être établis Les travaux du comité précité pourront répondre aux besoins en matière d'organisation du travail

Après présentation des remarques préalables des représentants du personnel, **la Présidente** propose d'aborder l'ordre du jour.

1. Plan de prévention des accidents de travail

La prévention des accidents du travail fait l'objet de nouvelles dispositions mises en place dans toute La Poste :

- Améliorer l'analyse des causes des accidents du travail
 - L'implication de l'ensemble du management
 - Accélérer l'appropriation d'une culture de prévention
 - Des mesures renforcées pour les CDD
 - Une attention particulière portée au risque de chute
 - Les agressions humaines
 - L'analyse des accidents des femmes
- ❖ Au terme de la présentation du plan de prévention des accidents, **les représentants du personnel** évoquent plusieurs sujets.

Sujets évoqués	Eléments de réponse
<p>Les représentants du personnel sont satisfaits de disposer d'une note écrite de la DRHG, commune et opposable à toutes les entités en matière d'analyse des accidents.</p> <p>Cette note sera également utile aux RPSST qui ont du mal à se positionner actuellement</p>	<p>L'analyse des accidents est inscrite dans le programme de formation des RPSST et des préventeurs. Par ailleurs, ce sujet est également évoqué à l'occasion des journées organisées par la DRHG avec les DRH territoriaux, sur les thèmes du projet Bien dans son travail</p>
<p>Les résultats en matière de fréquence et de gravité des accidents demeurent insuffisants</p>	<p>La politique de La Poste a produit des résultats dans un nombre significatif d'entités, notamment au colis et dans la moitié des DSCC, mais il est vrai que les résultats globaux doivent encore progresser</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Le plan de prévention présenté ne fait pas état des risques liés à l'organisation du travail (exemple : allongement des tournées de distribution) et n'associe pas suffisamment les CHSCT - Crainte que les analyses préconisées par La Poste fassent «doublon» avec les enquêtes que peuvent mener réglementairement les CHSCT 	<p>Bien évidemment, le plan de prévention doit tenir compte de l'organisation du travail</p> <p>La méthodologie d'analyse des accidents précise bien que cette analyse est « réalisée sous la responsabilité du Directeur d'établissement...dans le respect des prérogatives du CHSCT»</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Problème des sanctions infligées à certains agents victimes ou auteurs d'accidents - Refus de reconnaissance des accidents, dans certains cas, d'où l'importance d'informer systématiquement les CHSCT et de les associer davantage à la prévention des accidents 	<p>La Direction demande que des exemples précis soient donnés</p>
<p>Le plan de prévention des accidents n'évoque pas le cadre législatif et réglementaire applicable en la matière et notamment la différenciation des analyses selon le genre</p>	<p>La Direction souhaite consolider en priorité les fondamentaux de l'analyse et de la prévention, cela permettra ensuite d'analyser plus finement les données de l'accidentologie</p>
<p>Les maladies professionnelles sont absentes du plan de prévention</p>	<p>Les maladies professionnelles n'ont pas à être analysées selon la même méthodologie que les accidents mais l'analyse des accidents peut s'avérer utile pour la prévention des maladies professionnelles (exemple : accident révélateur ou à l'origine d'un TMS)</p>
<p>La notion de «challenge» qui semble sous-entendre la compétition entre établissements n'est pas un bon moteur pour progresser dans la prévention car cela peut conduire à la non-reconnaissance des accidents ; il faut plutôt développer la culture préventive.</p> <p>Il faut veiller au suivi des plans de prévention et à la mise à jour corrélative des Documents Uniques</p>	<p>La notion de «challenge» signifie qu'il faut vérifier que l'analyse des accidents a correctement été réalisée et que les actions mises en œuvre sont bien adaptées.</p> <p>Il ne s'agit ni de cotations des établissements, ni de challenges entre eux, ni de demandes de reportings supplémentaires. Pour autant, la méthode présentée d'analyse des accidents doit s'appliquer partout</p>
<p>Demande de précisions sur les résultats de la formation « La Prévention : levier de réussite du Directeur d'établissement »</p>	<p>Toutes les évaluations de cette formation sont excellentes qui est très appréciée par les Directeurs d'établissement pour ses apports pratiques et opérationnels.</p> <p>En outre, l'inscription de ce thème à l'ordre du jour des CODIR permet d'associer tous les acteurs concernés par la prévention.</p> <p>Le COMEX du Groupe examine le sujet des accidents le 19 juin 2017 et inscrira régulièrement ce sujet à son ordre du jour</p>

Sujets évoqués	Eléments de réponse
Importance d'une prise en compte de tous les postiers au titre des incivilités, notamment les facteurs (problème de la distribution l'après-midi dans les quartiers à risques)	La BSSC prend bien en compte les agressions /incivilités concernant les facteurs (140 accidents sur les 12 derniers mois glissants) et 8000 agents de la BSSC ont été formés aux risques d'incivilités
Demande d'une coordination des plans de prévention concernant plusieurs branches et des filiales	Un point sera fait sur ce sujet lors d'une prochaine CNSST
- Problème de non-reconnaissance croissante des accidents concernant les fonctionnaires - Contestation massive et systématique des accidents concernant les salariés	La Direction demande la communication de précisions et d'exemples concrets de telles pratiques

2. Point sur le projet Bien dans son travail :

2.1 Démarche APALA

C'est une démarche qui vise à accompagner individuellement et de manière personnalisée les postiers en absence longue. Il s'agit de bien prendre en compte leurs besoins et ainsi leur permettre de mieux reprendre le travail.

Cette démarche repose sur un travail conjoint entre le manager, le responsable RH de proximité, le MTLP et l'AS.

Cette démarche concerne tout postier en arrêt depuis au moins 30 jours, quel que soit le motif : maladie, accident, congé maternité, congé pour convenances personnelles....

❖ A l'issue 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
La démarche est jugée globalement satisfaisante par les représentants du personnel. Il est nécessaire de communiquer de façon plus générale sur cette démarche auprès de l'ensemble des postiers	Une communication sera réalisée auprès de tous les postiers
Constitution inadmissible de fichier « top 50 » des arrêts maladie à la PFC de BONNEUIL	La DRHG ne préconise ni ne valide de telles pratiques. Pour autant, il est nécessaire de bien connaître les données d'absentéisme pour mieux accompagner les personnels en absence longue
La CMRE doit avoir pour mission principale la prévention des absences	La mise en place des CMRE est encore trop récente pour qu'elle puisse remplir pleinement ses missions préventives ; cette instance priorise aujourd'hui les situations de retour à l'emploi les plus préoccupantes.
Demande d'informations sur la communication des différents documents prévus pour l'accompagnement et la mise en œuvre de cette démarche	Ces documents sont en voie de conception ; ils seront communiqués à la CNSST avant diffusion.
Nécessité d'accorder du temps aux managers pour mener correctement cette démarche	Les managers peuvent et doivent anticiper le nombre de personnes en absences prévisibles pour différents motifs (opérations chirurgicales, maternité, congé pour aidants familiaux...). Cette démarche devrait faciliter la reprise du travail, ce qui est important pour les managers et constitue un gain de temps.
Eviter le caractère intrusif des démarches antérieures (ex PRESENCEO)	Les effets intrusifs ne sont pas inhérents à la démarche elle-même mais peuvent résulter de certaines pratiques managériales inadaptées. Il faut souligner que 2 postiers sur 3 souhaitent maintenir le lien avec leur entreprise pendant leur absence.
Intérêt de présenter la démarche en CHSCT	Elles sera effectivement présentée en CHSCT.

2.2 Intégration des nouveaux arrivants

Cette démarche vise à renforcer la qualité de l'accueil de toute personne qui prend un nouveau poste, en intégrant tous les volets qui constituent la qualité de vie au travail, en associant le manager, l'équipe de travail, et les différents services/acteurs auxquels le postier peut faire appel, pour permettre une bonne intégration de la personne sur son poste, dans son service ou son établissement

❖ A l'issue 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
Importance de mieux faire connaître aux personnels la Convention Collective applicable à La Poste	Le livret d'accueil indiquera le lieu de consultation de cette Convention
Préciser les modalités d'accueil des personnels exerçant des activités pour 2 ou plusieurs branches	Cet accueil peut être réalisé au sein des réunions collectives multi métiers
Clarifier la durée minimale de séjour sur un poste de travail (certains services imposent 4 ans)	Cette disposition va être vérifiée
En raison de modifications de leurs postes de travail, certains facteurs en CDD, dont le contrat est encore en cours, sont contraints de s'inscrire à Formaposte (y compris pour des formations offertes dans d'autres métiers) ; pour cette raison, certains CDD découragés préfèrent quitter La Poste	A la BSCC, les inscriptions à Formaposte ne sont normalement proposées qu'aux CDD en fin de contrat
Nécessité de rappeler le rôle des CAP/CCP	Leur rôle sera rappelé dans le livret d'accueil
- Nécessité d'augmenter les volants de remplacement des personnels - Définir les modalités des doublures sur les postes de travail. Sur ce point, il faudrait s'inspirer de l'Accord handicap dans lequel sont précisées les conditions du tutorat (désignation du tuteur, ses missions, le temps de doublure...) - Au Colis, des orientations ont été prises pour recourir au GEL (groupements d'employeurs) en matière de recrutement	L'Accord à la distribution de janvier 2017 précise les conditions de mise en place des doublures
Prévoir un temps suffisant pour l'accueil des personnels	Ces remarques seront prises en compte pour la mise en œuvre de la démarche
Formaliser les diverses aides existantes dans le livret d'accueil	
Nécessité de former les personnes chargées de l'accueil	
S'assurer que l'accueil sécurité a bien été compris par les nouveaux arrivants	

La Présidente remercie les représentants du personnel pour ces échanges sur les démarches APALA et d'accueil des nouveaux arrivants et précise que leur déploiement est en cours dans la filière RH. Les porteurs de ces démarches à la DRHG sont d'ores et déjà intervenus au cours de rencontres avec les DRH de NOD (à Rennes, Lyon, Bordeaux, Marseille et Paris).

Une action de communication sera réalisée en septembre prochain auprès de l'ensemble des postiers concernant la démarche APALA.

Un bilan de ces 2 démarches sera effectué en 2018.

3. Les évolutions réglementaires en matière de surveillance en santé au travail

- Les objectifs de la réforme :

- Une place plus importante pour la prévention primaire
- Rendre la vérification de l'aptitude plus effective et efficiente en mettant fin à son caractère systématique
- Assurer à tous les salariés le bénéfice d'un suivi individuel de leur état de santé en mobilisant le médecin du travail et les personnels médicaux de l'équipe pluridisciplinaire et en adaptant les modalités de suivi aux risques professionnels et à l'état de santé
- Consolider la mission de maintien dans l'emploi du médecin du travail
- Harmoniser et sécuriser les obligations de reclassement incomptant à l'employeur
- Prévoir de nouvelles modalités de contestation des avis médicaux

- Les principaux changements :

- L'orientation des actions du MT notamment sur l'accompagnement des projets de réorganisation
- Un principe général de suivi sans aptitude, effectué par le MT ou un des professionnels de santé du SST sous la responsabilité du MT.
- Une périodicité du suivi décidée par le MT adaptée aux risques professionnels
- L'obligation d'échanges entre l'employeur et le MT avant d'émettre les avis et préconisations
- La suppression des 2 avis à 15 jours d'intervalle pour la détermination de l'inaptitude
- Une procédure de contestation devant les prud'hommes

- La mise en œuvre à La Poste :

- Les travaux en cours

- Elaboration de recommandations de bonnes pratiques par et pour les MTLP : périodicité des visites ; réalisation des visites par MTLP/IST ; la Visite d'Information et de Prévention (contenu, mise en place et pratique)
 - Réflexion sur les besoins de formations complétant celles déjà proposées (compétences à acquérir) pour les MTLP, IST et ASST

- La méthodologie : groupes de travail des membres des SST

- 5 groupes de travail de MTLP
 - Le COMTLP
 - Le Groupe des IST
 - Le groupe des ASST

❖ A l'issue 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
Souhait des représentants du personnel de pouvoir discuter des risques spécifiques à La Poste dans le cadre de la mise en œuvre du nouveau dispositif de surveillance médicale	Il faut davantage porter les efforts sur la prévention primaire que sur les examens médicaux. La liste des risques rencontrés à La Poste nécessitant la mise en place d'un suivi individuel renforcé (SIR) sera établie au niveau national
Problématique des risques que peuvent prendre certains agents lorsqu'ils exercent des tâches ne relevant pas de leur activité principale (exemple : maintenance des DAB assurée par les caissiers des bureaux en raison de la réactivité insuffisante des services de la DSEM)	Ce sujet sera examiné par le Réseau
Les préconisations des MTLP ne sont pas suffisamment prises en compte	
Nécessité de renforcer la formation des infirmières en santé au travail (IST)	Des réflexions sont en cours à ce sujet

Sujets évoqués	Eléments de réponse
Demande de précisions concernant les conditions de contestation des avis des MTLP (délais ? Compétence des prud'hommes pour les fonctionnaires ?)	Des précisions doivent être apportées par la DGT sur plusieurs sujets du nouveau dispositif : arrêté à venir pour définir le modèle d'attestation de la Visite d'Information et de Prévention (VIP) ; tribunaux compétents pour les contestations d'avis des MTLP par les fonctionnaires...
Responsabilité accrue des MTLP dont l'avis et les propositions doivent être prises en compte par l'employeur (sauf refus justifié par écrit)	Des réflexions sont en cours concernant l'utilisation du temps de travail des MTLP dans le nouveau contexte légal et réglementaire : présence plus fréquente sur le terrain ; rôle accru en faveur de la prévention primaire ; intégration plus forte dans les projets ; expérimentation de co-développement entre MTLP-DRH-managers...
Nécessité de renforcer la coopération entre MTLP, RH, manager et agent pour améliorer la prévention	

Compte tenu du temps restant pour traiter l'ordre du jour, les membres de la CNSST conviennent de reporter à la prochaine réunion le sujet initialement prévu sur la politique en matière de handicap.

La séance est close à 16h15

BIEN ANALYSER L'ACCIDENT POUR EVITER QU'IL SE REPRODUISE

Les rôles de chacun

L'analyse est réalisée sous la responsabilité du Directeur d'établissement, avec l'appui de la Filière prévention qui est formée de façon spécifique sur ce sujet, et dans le respect des prérogatives du CHSCT.

- **Le Directeur d'établissement** s'engage :

Il est prêt à écouter le résultat de l'analyse et à le prendre en compte, sachant que l'analyse pourra révéler une ou des causes liées à l'organisation du travail (ex : agent affecté sur un poste qu'il ne connaît pas suite à une absence), à l'environnement de travail (ex : intempérie, carrefour dangereux), à l'équipement de travail, ou au comportement de l'agent (ex : non-respect d'une consigne de sécurité).

Il désigne la personne qui va piloter l'analyse des causes

Il donne suffisamment de temps aux personnes concernées pour que cette analyse soit menée

Il sollicite les compétences externes à l'établissement en cas de besoin

Il décide des suites à donner et s'assure de la réalisation des actions. Il sollicite les Directions compétentes lorsque l'action ne relève pas de son périmètre tout en mettant en place des mesures conservatoires.

Il partage en CODIR d'établissement l'analyse, les conclusions et les actions de prévention décidées. Ces informations sont intégrées dans la communication régulière réalisée auprès des postiers.

L'analyse est réalisée en 3 étapes :

- **Le manager de proximité** se rend sur les lieux de l'accident et collecte les faits en sollicitant le postier accidenté pour mener l'analyse, et toute personne susceptible de compléter les informations.
- **Le préventeur**, garant de la méthode, conseille la personne en charge de piloter l'analyse, pour que l'analyse soit suffisamment approfondie et les actions pertinentes et efficaces. Pilote l'analyse le cas échéant.
- **Le Responsable PSST et le DRH du NOD** challengent la pertinence de l'analyse et des actions identifiées et demande à l'établissement d'approfondir l'analyse le cas échéant.

Les faits collectés sont analysés avec la victime de l'accident par le manager, le RRH et le préventeur : c'est la diversité des points de vue qui fera la qualité du questionnement et des réponses données.

L'analyse et les actions sont communiquées au médecin du travail.

Le recueil des faits : exhaustif et factuel

- Relever la description des lieux, noter les situations à risques (encombrement, accès, actions ou opérations dangereuses, propreté, éclairage)
- Qui est/sont la /les victimes. Date, heure et jour de semaine. Il y a-t-il des témoins de l'accident.
- Que faisait la victime avant l'accident (chronologie des opérations ou actions, faits ou circonstances inhabituelles survenus avant et ou au moment de l'accident ?
- Que s'est-il passé après l'accident ?
- De quelles informations disposait la victime ? procédures, consignes de sécurité, signalisation existante.... ? Formation de la victime ou des victimes ? Sur quoi ? Quand ?
- Le matériel utilisé était-il conforme aux règles de sécurité ? était-il en bon état ?
- Les protections individuelles : si obligatoires, la victime les portait-elle ? Etaient-elles en bon état ? adaptées au risque ?

Les personnes à associer pour le recueil des faits et l'analyse

Outre le postier victime, le manager, le préventeur et le RRH :

- Les témoins : ils peuvent décrire l'enchaînement des évènements
- Les collègues : ils ont pu tenir le poste précédemment
- Toute personne pouvant contribuer à la recherche des causes et à la définition des actions (responsable sûreté, organisateur, ..)

Exemple d'analyse à partir des questions posées

La méthode décrite ici est fondée sur « les 5 pourquoi ».

Un exemple : l'agent glisse et chute

1. Pourquoi chute-t-il ? Parce qu'il y a de l'huile à terre
2. Pourquoi y avait-il de l'huile à terre ? Parce que l'engin fuyait
3. Pourquoi l'engin fuyait ? Parce que la maintenance préventive n'a pas été faite
4. Pourquoi la maintenance préventive n'a pas été faite ? Parce que l'agent en charge de cette maintenance est absent.
5. Pourquoi cette personne n'a pas été remplacée ? Parce qu'elle est la seule à connaître l'engin et lui seul sait faire

Les 3 premiers pourquoi donnent les actions à mettre en place immédiatement pour éviter que l'accident se reproduise : nettoyer le sol, assurer la maintenance préventive

Les 2 derniers permettent d'atteindre la cause racine et de résoudre définitivement le problème : former plusieurs personnes à la maintenance de l'engin et organiser leur travail de façon à assurer une permanence.