

COMMISSION NATIONALE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL DE LA POSTE

Réunion du 21 décembre 2017
9h30-16h30- espace Varsovie (Siège Lemnys)

ORDRE DU JOUR

1. Bilan handicap
2. Campagne Diversité Handicap
3. Point d'étape sur l'évolution de la surveillance en santé au travail et l'organisation des Services de Santé au Travail
4. Bilan d'activité des CHSCT 2016 et perspectives
5. Accompagnement des postiers de St. BARTHELEMY et St. MARTIN

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	DRHRS de la Branche Courrier/Colis
Mme Kristell BREUILLY	DRHRS des Services Financiers
Mme Catherine NIVARD	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 Coordinatrice Nationale/ DRH du Groupe La Poste

- **Organisations syndicales**

M. Thierry GRAS	CGT
M. Paul DIRAISON	
M. Christian MANZONI	SUD
M. Pascal PANOZZO	SUD
M. ANGLADE	CFDT
M. Thierry ROUX	FO

- **Conseillers Techniques**

M. Stéphane LAMARQUE	FO
M. Laurent COSIER	CFDT
Mme Chantal TAVIAUX	DRHRS du Réseau La Poste
Laurence HULIN	Directrice Diversité et Egalité des Chances/DRH du Groupe La Poste
Clarisse MATHIEU	Responsable Handicap/ DRH du Groupe La Poste

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

**RELEVÉ DE CONCLUSIONS
DE LA COMMISSION NATIONALE SANTÉ
ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL DE LA POSTE**
Réunion du 21 décembre 2017 (9h30-16h30)

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

Les représentants des organisations syndicales présentent leurs déclarations préalables (voir annexes).

La Direction apporte des premiers éléments de réponse sur certains sujets évoqués dans ces déclarations et la Présidente indique que d'autres réponses seront fournies lors de l'examen des points de l'ordre du jour.

Sujets évoqués par la CGT	Éléments de réponse
Inquiétude concernant la décision annoncée en CNSST Réseau de suspendre les travaux relatifs à l'évaluation des RPS au Réseau. D'autant que cette évaluation est demandée depuis plusieurs années par les représentants du personnel au sein de cette CNSST. La CGT rappelle l'importance des agressions et incivilités dans cette branche et estime qu'aucune mesure concrète n'a été prise, à ce sujet, en termes de prévention primaire. La CGT considère que cette évaluation doit être réalisée, avant tout, au niveau local, en tenant compte de l'organisation du travail.	La Direction considère que la prévention des RPS est un sujet fondamental justifiant l'adoption d'une méthode unique pour l'ensemble de La Poste. Cette méthode intégrera le fait que l'évaluation doit être réalisée au plus près du terrain pour prendre en compte les situations réelles de travail : en effet, les situations à risque peuvent varier selon les entités et les branches. Ce sujet sera traité en 2018 et sera inscrit à l'ordre du jour d'une prochaine CNSST de La Poste. La Direction du Réseau ajoute que la mise en place d'une méthode d'évaluation nationale n'empêche pas la poursuite des expérimentations engagées localement (par exemple, dans l'Ouest) pour l'évaluation des RPS
Des courriers ont été adressés au Siège par la CGT pour dénoncer certaines postures de DSCC déniaient le caractère professionnel de tentative de suicide ou d'incidents graves	Ces situations seront examinées en dehors de la présente séance

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
<p>Inquiétudes du personnel concernant la perspective du « tout vrac en caisses mobiles » et revendique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'automatisation des Caisses Mobiles dès leur déploiement par un tapis mobile (idem les « vrac-auto » actuels), - une organisation du travail préservant la santé du personnel, - une généralisation des aides à la manutention pertinentes, - une formation aux gestes et postures (ARMMPP...) - un nouveau CP660 moins lourd, à fond mobile... <p>Les travaux nationaux sont bien réels mais les principes actés dans le cadre de l'Accord Distribution ne sont pas appliqués systématiquement sur le terrain.</p>	<p>Le sujet du vrac fait l'objet d'un travail en concertation avec les représentants du personnel, notamment dans le cadre de la Commission Vrac de la CNSST de la BSCC. Des groupes de travail vont être à nouveau organisés avec les services de santé au travail et les représentants du personnel.</p> <p>Une étude est en cours sur une caisse à fond mobile. Des travaux sont également en cours sur de premiers standards vrac pour les PPDC multi-flux, et s'appuient sur un cabinet d'ergonomie. Les résultats de ces travaux et les préconisations seront examinés dans le cadre de la Commission technique « Vrac » et de la CNSST de la BSCC.</p> <p>Toutes ces informations ont été partagées avec les représentants du personnel en CNSST de la BSCC et avec FO lors d'une bilatérale avec P. DORGE, le 13/12/2017.</p>
Problèmes d'absentéisme en hausse	La Présidente informe la CNSST d'un début d'amélioration des indicateurs en matière d'absentéisme. La démarche APALA est en phase de lancement opérationnel. Un nouveau point d'étape sur le projet Bien dans son travail sera réalisé dans une prochaine commission Bien dans son travail, au 1 ^{er} trimestre 2018, pour partager les actions en cours de déploiement et celles qui doivent être travaillées en 2018, concernant notamment l'intégration de la santé dans les projets et dans les organisations.
Demande de création d'une CNSST « Supports/Transverses – La Poste maison mère » pour prendre en compte notamment les nouvelles organisations liées à Servir Le Développement.	La Présidente rappelle que les conditions de travail des personnels rattachés à des Directions transverses sont traitées dans le cadre de CHSCT, tout en indiquant que cette demande mérite d'être étudiée

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

1. Bilan handicap

- ❖ Après avoir rappelé la reconduction de l'accord Handicap de 2015, la responsable de la politique Handicap indique les points significatifs de ce bilan :
 - Le taux d'emploi des personnes handicapées à La Poste est de 5,84 % en 2016
 - Un travail est en cours pour améliorer l'accueil et l'insertion des BOE
 - Un effort significatif pour le maintien dans l'emploi
 - Des CRME ont été mises en place dans toutes les Branches
 - Des mesures pour soutenir les postiers en situation de handicap
 - Des expériences pour internaliser des compétences
 - Une forte mobilisation pour développer l'accessibilité numérique
 - Des actions d'information et de sensibilisation

- ❖ Au terme de la présentation de ce bilan, **les représentants du personnel** évoquent plusieurs sujets.

Sujets évoqués	Eléments de réponse
La CGT, étant non signataire de l'accord Handicap, demande la tenue d'une CDSP sur ce sujet puisque l'accord est prolongé.	La CNSST de La Poste a justement pour objet d'informer et d'échanger avec l'ensemble des organisations syndicales sur ce sujet
Demande d'informations sur les taux de promotion : risque de discrimination en la matière, générateur de risques psychosociaux.	La promotion ne relève pas de la compétence de la CNSST mais les données peuvent être communiquées dans d'autres instances (Commission de suivi de l'accord, notamment). Il n'existe pas de discrimination en la matière.
Intérêt du «Guide de l'aménagement raisonnable» du Défenseur des Droits	Ce guide est à l'étude à La Poste.
Comment les CHSCT ont-ils été associés au maintien dans l'emploi des personnes handicapées ?	Des entretiens ont été menés par la DPSST auprès d'un panel de 10 présidents de CHSCT pour appréhender la façon dont les CHSCT abordent le sujet du handicap. Il en ressort que le médecin du travail et le Référent handicap exercent un rôle important pour développer les connaissances du CHSCT en la matière, et dans certains cas aborder les situations individuelles de façon moins émotionnelle, dans l'intérêt de la personne. Les pratiques des CHSCT varient : certains sont consultés une fois la solution d'aménagement identifiée. Dans d'autres cas, des représentants du personnel participent à des réunions pluridisciplinaires pour examiner les aménagements de poste, puis l'instance est consultée. Le CHSCT peut aussi être partie prenante dans la mise en œuvre : dans un cas, une tournée a été aménagée pour une factrice et une procédure de présentation aux clients a été mise en place associant notamment un représentant du personnel membre du CHSCT.
Insister auprès du management sur l'importance du retour à l'emploi des BOE. Sensibiliser le collectif : l'expérience sur la DSCC 13, en la matière, a-t-elle donné de bons résultats ? va-t-elle être étendue ?	La Direction connaît l'expérience menée dans la DSCC 13 et procède au recensement des bonnes pratiques en la matière.
Concernant les CRME : - Renforcer le pilotage national de ces instances ; un suivi national est demandé avec remontée des comptes rendus des réunions. Certaines CRME ne se réunissent pas. - Les postiers concernés ne sont pas suffisamment informés de suites des CRME - Nécessité de veiller au respect du secret médical dans le cadre de ces instances. Des personnes guéries du cancer sont toujours considérées comme malades.	- Un pilotage national des CRME n'est pas envisagé car il serait « bureaucratique » et inefficace ; en revanche, une évaluation du fonctionnement des CRME sera réalisée par la DRHG et sera partagée avec les branches et les organisations syndicales. - Il est bien prévu un retour d'information de la CRME auprès du postier. L'enquête prévue auprès des CRME intégrera ce sujet. - La Poste lutte contre les discriminations pour raison de santé et ce sujet est intégré dans la campagne en cours de déploiement pour la prévention des discriminations. - Les avis des MTLP précisent uniquement les capacités restantes des postiers concernés. La Direction invite les organisations syndicales à faire remonter à Philippe HAVETTE les situations de non-respect du secret médical et plus largement à faire remonter à la DSSQVT les cas de dysfonctionnements des CRME.

Sujets évoqués	Eléments de réponse
Problème récurrent lié à la saisie sur salaire/traitement suite à des sommes trop perçues lors du passage du dispositif de subrogation à celui de la prévoyance : afin d'éviter les interdicts bancaires, il faut avertir le postier de la modification du régime d'indemnisation. La CFDT prévoit de déposer des référés sur ce sujet en 2018 si les pratiques persistent. Les situations ont été remontées au niveau des Branches ; elles sont liées à la gestion automatisée, à une perte de compétence en CSRH suite aux réorganisations et départs des personnels	Ce sujet est en cours de traitement au sein de la DRH G. La Direction invite les représentants du personnel à lui communiquer les situations individuelles difficiles
Demande de précisions sur l'organisation de formations « handicap » d'1/2 journée, prévues à l'intention des membres des CHSCT	Ce module spécifique sera déployé au cours du 1 ^{er} trimestre 2018
Importance de prendre en compte l'organisation du travail pour faciliter l'intégration des personnes en situation de handicap : les absences nécessairement octroyées aux RQTH ne doivent pas être prises en compte dans le calcul des primes collectives prévues pour lutter contre l'absentéisme.	Les ASA accordées pour les BOE ne doivent pas être intégrées dans les dispositifs prévus pour lutter contre l'absentéisme. Cette question mérite d'être précisément examinée
Diminution des aides au déplacement domicile / travail	La Direction recherche les solutions les plus adaptées et dans un certain nombre de situations l'aide au déplacement n'est pas nécessaire : le véhicule a pu être aménagé ou un rapprochement domicile / travail a été possible. Dans les faits le nombre de bénéficiaires d'aide au déplacement sera supérieur en 2017 (118 aides pour le 1 ^{er} semestre 2017 pour 187 sur l'année 2016). A noter que l'AGEFIPH a constaté que l'action de La Poste sur ce sujet allait au-delà de ce que les entreprises font la plupart du temps.

- ❖ La Présidente a conclu ces échanges en soulignant le fait que globalement les réalisations de La Poste en 2017 sont plus importantes qu'en 2016. Lors du séminaire des référents du 13 novembre 2017, Olga Alvarez de l'AGEFIPH a souligné que ce que fait La Poste sur le sujet du handicap est rare.

L'accord en faveur des personnes handicapées a été prolongé d'un an avec des engagements déterminants :

- recrutement de 117 personnes handicapées dont 50 en CDI
- Un budget de 8 millions d'euros dont au moins 48% consacré au maintien dans l'emploi (aménagement de poste)
- 12 millions d'euros d'achats au secteur protégé et adapté.

La Poste continue à recruter des personnes RQTH.

A la demande des représentants du personnel il a été convenu d'étudier le sujet du maintien dans l'emploi des aidants.

2. Campagne Diversité Handicap

La Directrice Diversité et Egalité des Chances réaffirme la volonté de la Poste de mener une nouvelle campagne annuelle sur le sujet (de novembre 2017 à avril 2018).

Cette campagne comprend une innovation : c'est une campagne en réalité argumentée qui permet le téléchargement des films sur smartphone (présentés en séance), à partir d'une affiche apposée dans les sites de travail.

❖ A l'issue de la présentation de la campagne, les observations/questions **des représentants du personnel** et les réponses apportées **par la Direction** sont les suivantes :

Sujets évoqués	Éléments de réponse
Il est indispensable de libérer la parole sur ce sujet. Les CHSCT doivent être associés à cette campagne	Le principal objectif de cette campagne est de libérer la parole sur les différents sujets abordés. La Direction recommandera la présentation de cette campagne en CHSCT

3. Point d'étape sur l'évolution de la surveillance en santé au travail et l'organisation des Services de Santé au Travail

Le médecin Coordonnateur présente les principales évolutions concernant la surveillance en santé au travail et l'organisation des services de santé au travail :

- En ce qui concerne la surveillance en santé au travail
 - Accorder une place plus importante pour la prévention primaire
 - Consolider la mission de maintien dans l'emploi du médecin du travail
 - 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 professionnels de santé de l'équipe pluridisciplinaire,
 - ✓ et en adaptant les modalités de ce suivi aux conditions de travail, à l'état de santé, à l'âge du travailleur et aux risques professionnels auxquels il est exposé.

En synthèse les recommandations de bonnes pratiques des médecins du travail de La Poste en matière de surveillance sont les suivantes :

- VIP d'embauche par le médecin du travail, ou par l'infirmier en santé au travail en cas d'afflux particulier
 - VIP périodique : tous les 3 ans (par le médecin du travail et l'infirmier en santé au travail en alternance (donc avec une fréquence plus importante que celle de 5 ans prévue par la réglementation)
 - VIP travail de nuit : tous les 2 ans (donc une fréquence plus importante que celle prévue par la réglementation qui ne prévoit plus de modalités spécifiques pour le travail de nuit)
 - VIP pour les personnes RQTH décidée au cas par cas par le médecin du travail
- En ce qui concerne l'organisation des services de santé au travail
 - La régionalisation des SST sur une base géographique à construire, compte tenu de la difficulté croissante à recruter des médecins du travail
 - La mise en place d'un Médecin du Travail Référent Régional
 - La mutualisation (secteurs médicaux avec les 3 branches)
 - Le développement des actions pluridisciplinaires avec les autres acteurs de la santé (Préventeurs, Assistantes sociales, Managers, CHSCT)

- ❖ 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
<p>Concernant la surveillance en santé au travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les visites médicales permettent de faire de la prévention. Les médecins du travail sont peu associés aux études d'impact. - Revoir le BRH relatif à l'habilitation à la conduite qui prévoit une visite médicale pour les personnels concernés 	<p>C'est avant tout en réalisant des études terrain que les médecins du travail peuvent faire des préconisations et agir en prévention. La surveillance en santé au travail doit donc être adaptée.</p> <p>En effet, la conduite de véhicules n'est pas considérée comme une activité à risque justifiant une surveillance médicale renforcée : le BRH sera actualisé.</p>
<p>Demande d'informations sur le devenir de l'Observatoire de la santé au travail mis en place à La Poste</p>	<p>Le fonctionnement de cet observatoire a évolué : le Pr. William DAB participe au Comité national des Médecins du Travail de La Poste.</p>
<p>Concernant les infirmiers en santé au travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Problème d'attractivité de La Poste pour les infirmiers : certaines classifications demeurent insuffisantes (III.1), la politique salariale de La Poste leur paraît difficile à appréhender. - Augmentation de la charge de travail - Nécessité de reconnaître l'évolution de leurs compétences - Préciser les modalités de formation des infirmiers 	<p>Les infirmiers de La Poste manifestent un grand intérêt pour leurs missions.</p> <p>Les infirmiers en III.1 pourront évoluer vers le III.2, sur proposition du MTLP : les embauches actuelles se font en III.2. Les questions salariales des infirmiers sont à l'étude avec l'aide d'un cabinet extérieur : les salaires offerts par La Poste se situent dans les normes pratiquées en France et les quelques cas hors normes sont en voie de traitement.</p> <p>La Présidente fait observer que les sujets de classifications et de salaires ne relèvent pas de la compétence de la CNSST et seront donc abordés dans un autre cadre.</p> <p>C'est le médecin du travail qui priorise les formations des infirmiers en santé au travail, au vu du référentiel de formation établi au niveau national par le Médecin Coordonnateur de la médecine du travail</p>
<p>Demande de précisions sur le recours à la médecine inter-entreprises et sur la régionalisation des services de santé au travail de La Poste.</p>	<p>Le décret de 2011 réglementant les services de santé au travail à La Poste prévoit la mise en place de services autonomes de santé au travail (SST). Le recours à la médecine inter-entreprises est donc exceptionnel.</p> <p>Chaque NOD doit être doté d'un Service de Santé au Travail, et le contrôle social de ce SST est exercé par le Comité Technique; un projet de régionalisation des services de santé au travail de La Poste prévue pour mutualiser les ressources est en cours</p>
<p>Absentéisme récurrent aux visites médicales en raison de l'organisation de certaines visites en dehors du temps de travail</p>	<p>La Poste réaffirme que l'organisation des examens médicaux doit, par principe, avoir lieu sur le temps de travail, ou bien, si n'est pas possible donner droit à compensation</p>
<p>Problèmes particuliers des DOM et de Mayotte</p>	<p>En cours d'examen</p>
<p>Préciser les modalités de désignation du MTLP régional</p>	<p>Il conviendra de faire appel au volontariat à ce sujet : rien ne sera imposé pour cette désignation</p>

Sujets évoqués	Eléments de réponse
Demande d'informations sur le rôle du SST concernant les effets sur la santé des pesticides dans l'alimentation proposée par la restauration à La Poste	La Commission de surveillance de la restauration est principalement compétente sur ce sujet qui est avant tout un sujet de santé publique (respect des normes sanitaires). Le MTLP compétent doit être associé au traitement de ce sujet.
Problème lié aux gaz d'échappement des véhicules postaux dans les enceintes postales (préchauffage des moteurs)	Ce sujet doit être traité localement : des solutions techniques ou organisationnelles peuvent être trouvées après réalisation d'une étude de poste par le médecin du travail.

4. Bilan d'activité des CHSCT 2016 et perspectives

La Directrice Prévention Santé et Sécurité au Travail présente les grandes lignes de ce bilan :

1. L'activité des CHSCT en 2016

- Baisse du nombre de réunions
- Progression de l'examen des rapports et programmes annuels de prévention
- Baisse des enquêtes AT/MP
- Augmentation des expertises
- Poursuite des formations réglementaires et nouvelle formation « Construire la prévention en CHSCT »
- Baisse des cas d'usage des droits d'alerte et de retrait
- Transfert de la compétence en matière de surveillance du service de santé au travail du CHSCT au CT

2. Les perspectives 2017/2018

- Poursuivre le développement des compétences des présidents et des membres des CHSCT pour une prévention renforcée
- Diffuser les bonnes pratiques
- Etudier la mise en œuvre du registre HSCT numérique

❖ 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
Concernant les représentants du personnel en CHSCT : <ul style="list-style-type: none"> - Alerte sur les risques de discrimination des mandatés dans leur progression professionnelle - La charge de travail des mandatés CHSCT doit être adaptée à leurs activités et disponibilités réelles : proposition d'étendre la formation mise en place au Colis pour les managers de personnels mandatés. L'accord signé à la Banque Postale concernant les mandats lourds peut utilement inspirer La Poste à ce sujet. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ces situations doivent être transmises à la Direction - Le principe consistant à sensibiliser les managers de personnes mandatés est intéressant. L'initiative du Colis ainsi que l'accord de La Banque Postale seront examinés.)
Concernant le fonctionnement des CHSCT : <p>Le jour de la réunion du CHSCT, certains présidents de CHSCT demandent aux facteurs, membres du CHSCT, de préparer leur tournée, puis de participer au CHSCT et ensuite d'achever leur tournée</p>	Le principe de remplacement des agents, membres des CHSCT, doit être respecté. La présidente invite les représentants du personnel à faire remonter les pratiques de ce type au niveau des Branches.
L'examen par les CHSCT des rapports et plans annuels de prévention demeure encore insuffisant	Ce constat est partagé par la Direction
Les CHSCT ne sont pas informés lors de la survenance d'un accident de travail, ce qui les empêche de déclencher une enquête.	La Direction prend note de ce sujet.
Inquiétude concernant la mise en place de SLD : les effectifs sont éparpillés dans les DAST ou au SGS. Une étude devrait être menée sur les PV des CHSCT présentés en Comité technique national.	L'analyse du fonctionnement des CHSCT dans les services supports (DCN) sera engagée, après stabilisation des réorganisations des filières en cours

Sujets évoqués	Eléments de réponse
L'accord concernant les moyens de remplacement au Réseau donne lieu, dans certains cas, à une simple information du CHSCT et non pas à une consultation ; or cet accord a un impact sur le périmètre géographique d'intervention des EAR, sur la rémunération pour certains et sur l'activité pour d'autres.	Cet accord vise à rapprocher la gestion des moyens de remplacement au plus près des secteurs. Un point a été réalisé avec la Branche Réseau après la CNSST ; il est bien prévu que les CHSCT doivent être consultés sur la mise en place de cet accord.
Demande de dresser un bilan de l'activité des préventeurs	Cette demande est à étudier de façon spécifique.
Plusieurs cas d'entrave au fonctionnement des CHSCT liés au défaut de consultation de ces instances à l'occasion d'évolution d'organisations, de matériels ou d'outils de travail. Un courrier a été adressé à la DRH de La Banque Postale concernant l'évolution de l'outil PICASSO qui implique la consultation du CHSCT)	La Poste a la volonté de veiller au fonctionnement de ses CHSCT en conformité avec la réglementation. La Direction invite les représentants du personnel à lui signaler les cas précis de dysfonctionnement en la matière
Les rapports d'expertise ne sont pas toujours suivis d'effets (plans d'actions)	Dans la plupart des cas, des plans d'actions ont été mis en œuvre consécutivement aux expertises
Exploiter les bonnes pratiques évoquées par les stagiaires dans le cadre de la formation « construire la prévention en CHSCT »	Ces bonnes pratiques sont d'ores et déjà diffusées dans le cadre de la formation « Construire la prévention en CHSCT » Il faut souligner que la grande majorité des CHSCT fonctionne bien et que les travaux réalisés en amont des réunions du comité permettent de tenir des séances plus courtes et plus efficaces
Demande d'un bilan du fonctionnement des Instances de Coordination CHSCT (ICCHSCT)	Ce bilan pourra être réalisé à l'occasion du bilan d'activité des CHSCT en 2017
- Les documents et informations communiqués aux CHSCT sont insuffisantes ou trop succinctes - Nécessité de connaître les avis du CHSCT avant de consulter le CT	La Direction souligne tout l'intérêt d'une gestion anticipée du calendrier de consultation des instances

Concernant la mise en place d'un registre HSCT électronique :

Ce projet a été lancé suite au retour d'expérience du Centre Financier de Chalons en Champagne. Les bénéfices attendus sont les suivants :

- ✓ Le Directeur d'établissement ou son représentant peut viser plus facilement chaque jour les signalements réalisés par le personnel, notamment dans des établissements multi-sites ou de grande taille (plusieurs étages)
- ✓ Le personnel peut prendre connaissance plus facilement des signalements, des réponses apportées et des mesures prises
- ✓ Les membres de CHSCT ont plus facilement accès au registre, et les échanges en CHSCT peuvent ainsi se centrer le cas échéant sur ce qui n'a pas encore été résolu.
- ✓ Le support électronique facilite les échanges avec les entités qui contribuent au traitement des signalements.

La mise en œuvre du registre HSCT numérique devrait être réalisée avant l'été 2018.

Sujets évoqués	Eléments de réponse
<u>Registre HSCT numérique :</u> - Il appartient au CHSCT de décider de ses modalités de fonctionnement, notamment pour l'utilisation ou non d'un registre HSCT numérique - Nécessité de préciser les habilitations pour accéder à ce registre - Prévoir la possibilité d'un usage multicanal du registre (numérique + papier) pour le cas où l'application informatique serait inutilisable ou défaillante	La mise en place d'un tel registre au Centre Financier de Chalons en Champagne a permis de rappeler localement les finalités de ce registre. La généralisation du registre numérique constitue une opportunité pour communiquer à nouveau, au niveau national, sur le sens et les objectifs de cet outil. La Présidente propose de réunir, en début d'année 2018, un groupe de travail avec les représentants du personnel volontaires de la CNSST, afin d'examiner les conditions de réalisation et de déploiement de ce registre, à partir de l'expérience du Centre Financier de Chalons en Champagne

5. Accompagnement des postiers de St. BARTHELEMY et St. MARTIN

L'Assistante Sociale Conseillère Technique et Coordinatrice Nationale rappelle les sinistres ayant touché les Antilles :

- les îles de Saint Martin et de Saint Barthélemy balayées par l'ouragan IRMA le 7 septembre 2017
- la Martinique et la Guadeloupe touchées à leur tour par l'ouragan MARIA, le 19 septembre 2017

Elle précise les postiers touchés et la répartition des aides :

* **Pour l'ouragan IRMA** : 81 postiers de St Martin et St Barthélemy (53 conjoints et 73 enfants) dont :

24 agents Réseau de Saint Martin - 36 agents Courrier de Saint Martin - 16 postiers de Saint Barthélemy - 5 retraités

Répartition des aides :

Les aides versées, après évaluation des assistants sociaux, ont été majorées, pour prendre en compte le caractère particulièrement exceptionnel de l'événement.

- La Poste pour un montant total de 255 900 €
- La Tutélaire pour un montant actuel de 28350€
- La MG pour un montant actuel de 114 400 €
- L'APCLD pour un montant actuel de 20500 €
- Des dons de la COOP acheminés par containers et répartis entre les agents après évaluation de l'AS
- Des départs en vacances de Noël pris en charge par l'AVEA pour une dizaine d'enfants

* **Pour l'ouragan MARIA** : 16 postiers actifs - 3 retraités

Le dispositif sinistre a été conduit selon les règles de fonctionnement déterminées lors des précédents sinistres ayant touché la métropole en 2016 :

Niveau 1 : 600 €

Niveau 2 : 1200 €

Niveau 3 : 2000 €

Niveau 4 : 3000 €

Répartition des aides :

- La Poste pour un montant actuel de total de 19 850 €
- Versement en cours par les associations

❖ 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	Éléments de réponse
Besoin d'accompagnement des postiers concernés, dans leurs démarches auprès de leurs compagnies d'assurances	Ce sujet fait partie intégrante du suivi de la mise en œuvre du dispositif postal
Demande d'un suivi des postiers ayant formulé des demandes de mobilité, y compris vers la métropole	A ce jour, 2 postiers ont exprimé des vœux de mobilité : à examiner avec la DRH du Réseau et la DRH des DOM

6. Questions diverses

Des représentants du personnel alertent la Direction sur le changement des modalités du traitement des I.E.V. à compter du 1^{er} janvier 2018 et des conséquences possibles de ce changement en termes d'avances financières.

Cette alerte sera relayée auprès du Directeur de la transformation et de la performance RH.

La séance est close à 16h30



Déclaration préalable Force Ouvrière à la CNSST nationale du 21 décembre 2017

Madame la présidente,
Mesdames, Messieurs,

3 sujets sur lesquels FO souhaite attirer votre attention :

1. le Vrac :

FO et les personnels représentés sont très inquiets et particulièrement préoccupés par la perspective du "tout Vrac en Caisses Mobiles"; voir notre tract de novembre.

FO REVENDIQUE :

- ✓ l'automatisation des Caisses Mobiles dès leur déploiement par un tapis mobile (idem les « vrac-auto» actuels),
- ✓ Une organisation du travail préservant la santé du personnel,
- ✓ Une généralisation des aides à la manutention pertinentes,
- ✓ Une formation aux gestes et postures (ARMMPP...),
- ✓ Une véritable politique de prévention,
- ✓ Une réelle prise en compte de la pénibilité,
- ✓ 100 % de postiers dans les établissements traitant le Colis,
- ✓ Arrêt de la sous-traitance et des "GEL" en les réinternalisant,
- ✓ Le grade de base II.1.

De plus, FO réitère sa demande récurrente depuis plusieurs années : avoir un CP660 nouvelle génération, moins lourd, dans un nouveau matériau (alu, composite...), moins accidentogène, à fond mobile pour permettre un travail à hauteur conformément aux attendus de la formation ARMMPP.

2. FO revendique une Commission Nationale Santé et Sécurité au Travail "Supports/transverses-La Poste maison mère".

En effet, avec la mise en place de SLD et du regroupement de 12 voire 13 filières (DPSIF), les risques professionnels et plus particulièrement les RPS existent dans ces services et les personnels doivent être considérés de la même manière que ceux du « Réseau, de la BSCC et des Services Financiers ».

Les motivations :

- 12 et même 13 filières rattachées au Siège de La Poste donc des services "La Poste maison mère - Support/Transverses"
- elles représentent déjà environ 18000-20000 personnes réparties sur tout le territoire en plus des services déjà existants au Siège,
- les problèmes plus particulièrement rencontrés sont :
 - * des risques RPS allant jusqu'à des tentatives de suicide,
 - * problèmes de charge de travail et de gestion des intérimaires et prestataires,
 - * la suppression de sites et des problématiques de reclassement...

Ces personnels " Supports/Transverses-LP maison mère " doivent avoir les mêmes instances que ceux travaillant dans ce que le Siège appelle "les Branches".

Rappelons que l'objectif de SLD est que tous ces personnels " soient au soutien des opérationnels et doivent mieux servir les clients et le développement".

D'ailleurs La Poste dit prendre l'engagement d'accompagner avec ce projet chaque postier, la CNSST est donc là pour traiter les problématiques Santé et Sécurité de ces personnels.

3. Problématiques de fonctionnement des CHSCT :

Le SMSST qui prend du retard, les chiffres d'AT et d'absentéisme toujours hauts même s'il y a une légère baisse.

Un levier qui n'est pas aux attendus : le CHSCT !

Historique : 2011 un RI "type" déloyal, 2011 et 2014 des Q/R sans informer les OS.

Malgré un effort répété de formations, les présidents n'ont aucun intérêt à ce que les CHSCT fonctionnent : pour eux c'est ressenti comme une perte de pouvoir et de contrôle ainsi qu'un frein pour la production et les projets.

De plus, ils sont objectivés sur le quantitatif et non sur le qualitatif.

On constate que la quasi unanimité des PV sont signés par le président alors que c'est le rôle du secrétaire ; des votes pour, contre ou abstention alors qu'un avis (favorable ou défavorable) est demandé, et surtout en le motivant.

Les ICCHSCT détournées de leur mission :

L. 4616-1 : "...l'employeur peut mettre en place une instance temporaire de coordination de leurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui a pour mission d'organiser le recours à une expertise unique par un expert agréé...".

Décret n° 2013-552 du 26 juin 2013 relatif au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et à l'instance de coordination :

« Art. R. 4616-8.-Lorsque l'employeur met en place, en application de l'article L. 4616-1, l'instance de coordination, celle-ci indique lors de la première réunion si elle rendra un avis. Cet avis est, le cas échéant, rendu dans un délai de quinze jours après la remise du rapport d'expertise.

« Art. R. 4616-9.-L'expertise unique organisée par l'instance en application de l'article L. 4616-3* est réalisée dans le délai d'un mois à compter de la désignation de l'expert. Ce délai peut être prolongé pour tenir compte des nécessités de l'expertise sans excéder soixante jours.

**L. 4616-3 :*

L'expert mentionné à l'article L. 4616-1 est désigné lors de la première réunion de l'instance de coordination.

Il remet son rapport et l'instance de coordination se prononce dans les délais prévus par un décret en Conseil d'Etat. A l'expiration de ces délais, l'instance de coordination est réputée avoir été consultée.

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois l'instance de coordination et un ou plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail un accord peut définir l'ordre et les délais dans lesquels l'instance de coordination et le ou les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail rendent et transmettent leur avis.

A défaut d'accord, l'avis de chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est rendu et transmis à l'instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et l'avis de cette dernière est rendu dans des délais fixés par décret en Conseil d'Etat.

Merci de votre attention,

Les représentants Force Ouvrière.



**COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE**

Déclaration préalable CFDT CNSST du 21 décembre 2017

Madame La présidente,
Mesdames, messieurs les représentants des Branches,
Mesdames, messieurs les représentants du pôle SST,
Mesdames, messieurs les membres de la CNSST,

Cette dernière CNSST de l'année présente un bilan de plusieurs actions menées par l'entreprise dans les domaines du Handicap, des CHSCT et de leur action, de l'évolution de la médecine du travail et du suivi médical des salariés, enfin des campagnes de sensibilisation lancées par La Poste en matière de discrimination.

En préalable, la CFDT souhaite souligner que les documents préparatoires apportent souvent plus de questions que de réponses quant à la politique HSCT portée par l'Entreprise.

En effet, si La Poste se targue d'être exemplaire dans ces nombreux domaines présentés ce jour, la CFDT a une analyse plus critique. Critique, car nous constatons que la communication sur papier glacé ne remplacera jamais les actes sur le terrain à destination de nos collègues. Et en particulier ceux du Réseau. Ainsi, nous rappellerons que l'employeur a une obligation de santé, sécurité et de résultat en l'espèce.

Concernant le dossier Handicap, La Poste vient de soumettre à signature un avenant à l'accord triennal 2015-2017. Avenant que la CFDT a signé, avec une demande d'engagement de la part de l'entreprise, qui est de respecter ce texte. La Poste a un an de plus pour être exemplaire. En particulier, sur le sujet CRME, où nous affirmons que ces instances, dans de nombreux territoires, soit ne se tiennent pas, soit n'existent pas, soit ne remplissent pas totalement leurs offices.

Malgré plusieurs refus, la CFDT réitère également sa demande auprès de La Poste afin que celle-ci adhère à la charte du réseau mondial « entreprise et handicap » de l'OIT.

Madame la Présidente, M. DESJACQUES, nouveau DRH Groupe, vient d'un Groupe qui fut un des membres fondateurs de ce réseau. Vous le savez, ce même Groupe participe activement au partage de bonnes pratiques parmi les grands acteurs économiques et apporte le témoignage que l'épanouissement des personnes en situation de handicap est un levier de performance sociale et économique important.

Sur les CHSCT et leur activité, si ces instances ont atteint leur régime de croisière, nous constatons, encore, des difficultés d'exercice du mandat, pour nos mandats. De plus, nous avons eu la confirmation que des événements, qui auraient nécessité la convocation d'un CHSCT extraordinaire, ont parfois été passés sous silence.

Toujours sur les CHSCT, nous formulons une alerte solennelle, quant aux risques graves et imminents qu'encourent les collaborateurs du Réseau La Poste :

Depuis 2001, l'employeur doit procéder à l'analyse des risques auxquels sont exposés ses collaborateurs. Cette obligation constitue, aujourd'hui, le socle de la prévention primaire dans le monde du travail.

Après de nombreuses demandes, (notamment portées par la CFDT), et étalées sur + 10 ans, la branche Réseau a enfin accepté de travailler sur l'évaluation des risques psychosociaux au travers d'une démarche validée en Commission Nationale Santé Sécurité au Travail.

10 ans pour l'obtenir et quelques semaines pour tout détruire.

Grand Rétropédalage en cette fin d'année 2017 : le Réseau, à la demande du groupe, abandonne cette évaluation malgré un niveau de risque particulièrement élevé après une succession de projets tels que MC2, RDM, excello, etc...

La CFDT tient à vous faire partager son inquiétude sur des décisions similaires sur les autres branches et sur le retard que ce transfert va engendrer alors que nous sommes face à une situation que nous qualifierons "d'urgence" sur la branche Réseau.

Ainsi, la CFDT souhaite vous alerter sur la qualité des EVRP et le manque d'association du collectif de travail dans leur élaboration.

COMBIEN d'années va-t-on devoir encore attendre pour que les Risques Psycho-Sociaux soient évalués autrement qu'en mettant des croix dans des cases ?

Même chose pour les risques primaires :

Citons en exemple les éléments suivants :

- 1- Au Réseau, des risques ont déjà été pointés par deux expertises tant au niveau de IC-CHSCT MC2 et MCU, que de l'expertise mandatée par les IRP de la Banque Postale. Il s'agit des risques routiers.

En effet, ces documents mettent clairement en avant l'explosion des déplacements routiers pour les commerciaux et agents du Réseau et de La Banque. Citons le cas de certains collaborateurs dont les déplacements peuvent représenter jusqu'à 450 km par semaine. Pour exemple, un collaborateur de LBP Assurance peut réaliser un déplacement de 1500 km A/R.

Pourtant, La Poste avaient signé une convention avec la CNAM-TS qui portait notamment sur ce risque. A ce jour, la CNAM-TS est toujours en attente des éléments que La Poste devait communiquer sur la réalisation de cette convention. A notre connaissance le CTN C, qui suit la Poste à la CNAM-TS, semble avoir perdu patience, dicit son Président.

- 2- L'aggravation du risque psycho-social est, selon notre analyse et nos remontées du terrain, à son paroxysme. La branche Réseau connaît la même situation que le Courrier, il y a 6 ans. Avec les conséquences humaines que tout le monde a encore en mémoire et redoute.

Sur la sensibilisation des collaborateurs liée aux discriminations : Si les paroles et les images sont à l'honneur lors des instances de communication, et dans la presse interne, les actes ont du mal à suivre, en particulier sur les dossiers de harcèlement surtout lorsque cela touche les cadres et cadres supérieurs. L'omerta est toujours

de mise en l'espèce et de nombreuses saisines restent encore aujourd'hui sans réponse.

La CFDT demande que La Poste prenne ses responsabilités et arrête de déplacer le problème de service en service, de département en département. Si discrimination, harcèlement, il y a, la CFDT demande que soit appliqué les règles appropriées en la matière tant pour le fonctionnaire que pour le salarié.

Sur la réforme du suivi médical des postiers et les dernières incidences de la réforme de la médecine du travail.

La CFDT prend acte de la présentation de ces éléments, mais demande que la prévention primaire soit enfin mise en application. Car, à ce jour, La Poste a une approche indemnitare du préjudice subi par le postier. Même si, nous avons eu la présentation dans le passé, de diverses politiques, actions, philosophie du « presque accidents », les chiffres des AT/MP pour les salariés et les chiffres issus de la MG quant à l'aspect prévoyance pour les fonctionnaires mettent en lumière que cette approche ne fonctionne pas ou mal.

Aujourd'hui, La Poste, par ses dernières arrivées, au sein du COMEX met en avant la bienveillance. Selon M. DESJACQUES, je LE cite « C'est un mode de management qui encourage des comportements managériaux en harmonie avec les valeurs du groupe, susceptibles d'améliorer la motivation des collaborateurs et de diminuer leur niveau de stress. Concrètement, il s'agit pour les managers d'aider chacun à voir le sens de sa mission, de fixer des objectifs ambitieux et réalistes, d'accorder un juste niveau d'autonomie, de favoriser les retours positifs (encouragements, gratitude), de cultiver le sentiment de justice, de reconnaître d'éventuelles maladroites... ».

La CFDT partage ces propos mais le met, aussi, au défi de faire face aux résistances issues de la technostucture postale pour appliquer cette bienveillance à La Poste, comme il semble l'avoir mis en place dans le Groupe Casino.

Merçi de votre attention



FEDERATION SYNDICALE
des activités Postales et de télécommunications

Déclaration préalable à la CNSST du 21 décembre 2017

Avec la mise en place de mesures assimilables à un plan d'action contenues dans le projet, Bien dans son travail, la Poste croit qu'elle en aurait fini avec les problèmes de dégradation de la santé de son personnel.

Pourtant, il n'en rien puisque les chiffres sur l'absentéisme sont toujours aussi importants.

Les projets qui se déploient comme SLD créent de profondes inquiétudes dans toutes les structures et dans les services qui sont concernés.

Bon nombre des personnels doivent se projeter alors que leur avenir s'assombrit puisqu'ils seront forcés de quitter leurs fonctions et leur lieu de travail habituel. Ceci est de nature à faire augmenter les RPS.

La Poste mène des quantités de projet simultanément dans toutes les branches.

Au réseau avec la mise en place du projet MC2, ce sont le nombre de CHSCT qui sont supprimés et reconfigurés. Les périmètres des NOD et secteurs sont encore plus grands.

Ce qui a comme conséquence de créer des difficultés sur le fonctionnement des CHSCT et sur l'exercice de l'activité de leurs membres.

Chaque année le nombre de CHSCT est revu à la baisse. Nous nous inquiétons par ailleurs sur leur devenir avec les évolutions de la loi suite à la publication des ordonnances sur la loi travail.

Que va faire la Poste de ces CHSCT avec ces singulières particularités ? Quelles seront les perspectives des évolutions du dialogue social dans l'entreprise ?

La situation fait aussi que de nombreux contentieux sont lancés vis à vis des CHSCT (entraves à leur fonctionnement, absences de consultation et contestation de recours à expertises) alors qu'ils veulent exercer au mieux leurs missions afin de préserver la santé des agents.

Nous réitérons l'importance des rôles de surveillance que jouent les CHSCT et demandons l'arrêt de leurs suppressions.

La réforme de la médecine du travail, nous inquiète tout aussi notamment avec la réduction des visites médicales notamment sur le rôle du médecin vis à vis des postes à risque et de la notion d'aptitude.

Sur ce point précis la notion d'aptitude est équivoque car elle peut laisser croire que les personnes sont sélectionnées pour les postes à risque.

On se rapproche de plus en plus de la conception d'adapter l'homme au travail que du travail à l'homme.

Pour finir nous sommes sollicités et de vives inquiétudes se font ressentir par les personnels des services de santé et de leur devenir avec la modification des secteurs qui se profile. Quels sont les avis émis par les Directeurs qui au préalable auront été saisis des avis des CHSCT.

