

# **COMMISSION NATIONALE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL DE LA POSTE**

**Réunion du 17 avril 2018  
9h-17h- espace Varsovie (Siège Lemnys)**

---

## **ORDRE DU JOUR**

- 1. Rapport d'activité 2016 des médecins du travail et action de La Poste**
- 2. Rapport d'observation sociale 2016 des assistants sociaux et action de La Poste**
- 3. Bilan 2017 du dispositif d'écoute et de soutien psychologique par téléphone**
- 4. Bilan des expérimentations des espaces de discussion sur le travail et lancement de la démarche ParlonZen**
- 5. Projet de registre HSCT numérique : point d'étape**

---

## **LISTE DES PARTICIPANTS**

- **Direction de La Poste**

M. Yves DESJACQUES	Président, Directeur Général Adjoint, Directeur des Ressources Humaines du Groupe La Poste
Mme Florence WIENER	Directrice de la Stratégie Sociale et de la Qualité de Vie au Travail/DRH du Groupe La Poste
Mme Isabelle PRIETO	DRHRS de la Branche Courrier/Colis
Mme Caroline LEFEVRE	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 Coordonnatrice Nationale/ DRH du Groupe La Poste

---

- **Organisations syndicales**

M. Thierry GRAS	CGT
M. Paul DIRAISON	CGT
M. Christian MANZONI	SUD
M. Pascal PANIZZO	SUD
M. Corine FRANCOIS	CFDT
M. Laurent COSIER	CFDT
M. Thierry ROUX	FO

- **Conseillers Techniques**

M. Stéphane LAMARQUE	FO
M. Pierre Etienne DROUARD	DRHRS de la Branche Courrier/Colis
M. Matthieu ANTOINE	DRHG/SIRH
Mme Magali KLEIN	DRHG/DSSQVT

M. Xavier ALAS LUQUETAS	ELEAS
Mme Aude d'ARGENLIEU	ELEAS

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 17 avril 2018 (9h-17h)

Le Président regrette de n'avoir pu présider la précédente réunion de la CNSST, le 21 décembre 2017, et souligne tout l'intérêt qu'il accorde à cette instance et aux sujets de santé et sécurité au travail. Avant d'aborder l'ordre du jour, des représentants du personnel s'expriment sur plusieurs sujets

<b>Sujets évoqués</b>	<b>Eléments de réponse</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Importants mécontentements locaux sur plusieurs sujets liés aux réorganisations en cours à la distribution : horaires de travail ; coupure méridienne inadaptée en période de forte chaleur ; affectation des nouveaux CDI sur les tournées comportant cette coupure ; perte de rémunération liée à la suppression de l'indemnité de collation ; moyens de restauration insuffisants ; etc.). Demande d'ouvertures de véritables négociations sur ces sujets avec des personnes qui comprennent les facteurs.</li> <li>- Nécessité d'une évaluation réelle des risques psychosociaux (RPS) dans l'entreprise.</li> </ul>	<p>La Direction a bien entendu et le point d'alerte a été pris sur ces sujets</p> <p>La Direction réaffirme l'intérêt qu'elle accorde à l'évaluation et à la prévention des risques psychosociaux. Ce sujet sera examiné de façon plus approfondie lors de la CNSST du 17 juillet prochain</p>

Le Président propose d'aborder l'ordre du jour.

## **1. RAPPORT D'ACTIVITE 2016 DES MEDECINS DU TRAVAIL ET ACTION DE LA POSTE**

L'objectif de cette présentation est de partager :

- o les principaux enseignements issus de la synthèse du rapport annuel 2016 de la médecine du travail,
- o les actions déployées par La Poste ou à venir pour développer les compétences des acteurs engagés sur ces sujets, et apporter des réponses nationales complémentaires à l'action locale sur les situations à risque identifiées par les médecins du travail.

Le rapport d'activité présenté porte sur l'année 2016. Le bilan portant sur l'année 2017 sera présenté en CNSST avant la fin de l'année 2018.

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

<b>Sujets évoqués</b>	<b>Eléments de réponse</b>
Les représentants du personnel sont satisfaits de la communication, plus tôt dans l'année, du rapport d'activité des médecins du travail de l'année précédente. Toutefois, le rapport d'activité 2016 ne prend pas en compte les évolutions organisationnelles (MC2, SLD), auxquelles les MTLA devraient être davantage associés.	La synthèse des rapports d'activité étant rétrospective, elle n'a pas pu intégrer les sujets MC2 et SLD ; toutefois, les MTLA sont associés aux études d'impacts des projets en cours et à venir.

Sujets évoqués	Eléments de réponse
<p>50% des agressions/incivilités sont liées aux opérations financières : lors des opérations de rénovation des bureaux de Poste, il faut donc prévoir, si possible, l'installation de dégagements de secours, derrière le poste de travail du guichetier ; cette demande récurrente, formulée notamment en CNSST Réseau, est systématiquement rejetée pour des raisons de marketing.</p> <p>Au Réseau, 700 agressions et 5300 menaces de mort ou de représailles ont été recensées en 2017.</p>	<p>Le sujet des incivilités est général en France et dépasse le cadre postal. Un plan de prévention des incivilités est en cours de déploiement à La Poste et les indicateurs de janvier et février 2018 sont assez encourageants. Les objectifs du marketing ne peuvent pas primer sur les impératifs de protection des personnels.</p> <p>Dans le cadre des travaux de la CNSST Réseau, un groupe de travail a proposé qu'une fiche soit transmise à la DRH opérationnelle par les CHSCT, pour que les situations soient traitées avec le marketing.</p> <p>Le préventeur participe aux travaux de zoning. Il n'y a pas de veto national sur la mise en place de dégagement de secours.</p>
<p>Demande d'informations concernant les 2 expérimentations de méthode d'évaluation des RPS au Réseau qui semblent avoir été suspendues.</p>	<p>Les situations à risque identifiées dans le cadre de l'expérimentation menée au Réseau doivent être traitées. L'étude en cours d'une méthode unique nationale d'évaluation des RPS ne doit pas conduire à la suspension des travaux menés en établissement.</p>
<p>Les MTLP n'ont pas assez de visibilité sur leurs budgets de fonctionnement.</p> <p>Les données sur les accidents de travail et l'absentéisme maladie ne sont pas suffisamment partagées avec eux.</p> <p>Les rapports des médecins du travail ne sont pas toujours présentés en CHSCT. leur participation au CHSCT est faible.</p> <p>Certains médecins du travail ne sont pas respectés dans leur indépendance.</p> <p>Les rencontres MTLP/Directeurs de NOD/DRH doivent être encouragées.</p>	<p>La Direction souligne le rôle déterminant des CHSCT et des MTLP pour l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail.</p> <p>De nombreux MTLP sont associés à plusieurs CHSCT dans leur périmètre d'intervention, d'où leurs difficultés à pouvoir participer à l'ensemble des CHSCT concernés ; toutefois, les infirmiers peuvent représenter le médecin en CHSCT.</p> <p>L'indépendance du médecin du travail doit être respectée. Pour autant, le MTLP doit rendre compte de son activité à l'employeur.</p> <p>La coopération MTLP/RH/managers est indispensable. Les actions de co-développement mises en place sont très positives et leur généralisation est envisagée.</p>
<p>Les représentants du personnel notent l'augmentation du nombre de visites de pré-reprise mais s'étonnent de la baisse quantitative des examens complémentaires.</p>	<p>Les visites de pré-reprise sont effectivement clefs pour préparer les conditions de retour du postier et la démarche APALA met l'accent sur ce sujet.</p> <p>Les examens complémentaires sont rarement exigés par la réglementation et relèvent de l'initiative de chaque MTLP.</p>
<p>Nécessité de conserver la pratique de véritables visites d'embauches qui présentent un intérêt à la fois pour les agents et pour les managers : des personnes pourraient cacher leur pathologie alors qu'un aménagement pourrait suffire ; l'employeur pourrait être considéré comme responsable si un problème émerge alors qu'il pouvait être traité dès l'embauche.</p>	<p>La nouvelle réglementation prévoit une visite d'information et de prévention à renouveler au minimum tous les 5 ans. Cette visite n'est pas seulement une visite d'information, mais comprend une réelle évaluation. A La Poste des travaux ont été menés par les médecins du travail pour établir des recommandations de bonnes pratiques. C'est le médecin du travail qui continuera à réaliser les visites d'embauche. Les infirmiers suivront une formation d'une durée de 1 semaine pour assurer les VIP. Les VIP seront assurées tous les 3 ans donc plus fréquemment que prévu par la réglementation.</p>

<b>Sujets évoqués</b>	<b>Eléments de réponse</b>
Demande de précisions concernant le nombre de postes vacants de MTLP et les modalités de remplacement des médecins.	<p>Un dizaine d'emplois sont vacants. La Poste fait face au vieillissement de la population des médecins du travail et continue de solliciter les cabinets de recrutement pour combler ces postes. Par principe, le médecin du travail qui quitte l'entreprise est remplacé. S'il ne peut pas être remplacé dans l'immédiat, un autre médecin du même secteur est sollicité pour prendre en charge les effectifs du médecin sortant ; en cas de refus du médecin ainsi sollicité, La Poste a recours à la médecine interentreprises.</p> <p>Dans ce contexte, les missions et l'organisation des services de santé au travail doivent être repensées, conformément à la Directive européenne de 1989 et à la loi EL KHOMRI. L'avancée de ces réflexions sera partagée avec les représentants du personnel.</p> <p>C'est le médecin du travail qui décide de la périodicité de la surveillance en santé au travail ; celle-ci est réalisée en coopération avec les infirmiers afin de permettre aux médecins du travail d'être davantage présents sur le milieu de travail et d'exercer leurs missions en prévention primaire.</p> <p>Un nouveau point d'étape sera réalisé en Commission Nationale Santé sécurité au travail en juillet sur le sujet de l'organisation des services de santé au travail.</p>
Le recours aux infirmiers pose problème car n'étant pas salariés protégés, comme le sont les médecins, ils ne sont pas à l'abri d'éventuelles pressions managériales	Le médecin du travail est le manager des infirmiers et porte donc la responsabilité des décisions d'aménagement de postes de travail et des restrictions d'aptitude résultant d'études réalisés par les infirmiers.
Il existe des conflits de valeur pour les postiers en relation avec les clients à la BSCC comme au Réseau. De nombreuses incivilités sont sous déclarées.	La Poste est attachée au service public ce qui n'empêche pas de vendre nos services à la population, comme par exemple Veiller Sur Mes Parents. Ce n'est pas parce que le service rendu au client est rémunéré qu'il n'est pas noble. Il est indispensable de partager le sens de ces nouveaux services et d'associer les postiers à leur développement.
<p>Concernant les équipements de travail : Les équipements ne sont pas suffisamment bien pensés en amont (accidents en VAE et STABY liés à la selle, aux amortisseurs). Les outils utilisés pour évaluer la charge de travail ne tiennent pas compte de la réalité par exemple du temps de mise en béquille.</p> <p>Nécessité de clarifier la politique en matière d'équipement de protection individuelle et notamment qui décide du port de chaussure de sécurité pour les facteurs.</p> <p>Les difficultés d'utilisation des sabots de fusion</p> <p>Les nouveaux matériels et les nouvelles organisations ne doivent pas dégrader les conditions de travail. Le vrac a été déployé sans étude préalable. Les MTLP ont-ils été associés aux fonctions mise en place dans les nouvelles PFC ?</p>	<p>La Poste agit dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue ; les VAE et STABY apportent des améliorations en termes de conditions de travail. Des modifications ont été apportées en relation avec les constructeurs. Ils nécessitent également un apprentissage spécifique pour limiter les risques de leur utilisation. Un médecin référent est associé à tous les projets concernant les moyens de locomotion.</p> <p>Il n'y a pas de principes uniques nationaux en matière de dotation des EPI ; ce sujet est inscrit à l'ordre du jour de la CNSST de la BSCC du 26 avril 2018. Les chaussures utilisées par les facteurs doivent être adaptées à la marche tout en les protégeant des risques liés à la manutention.</p> <p>Un projet concernant l'environnement du travail du facteur prévoit la mise en place d'un meuble intégrant le sabot de fusion (test en cours)</p> <p>Une réunion de tous les MTLP concernés par la mise en place du vrac s'est tenue le 16 avril 2018.</p> <p>Dans les nouvelles PFC, les MTLP sont associés à ces projets et notamment aux réflexions concernant les postiers ayant des restrictions d'aptitude</p>

Les actions déployées par La Poste portent sur :

- Le développement des compétences des acteurs pour une action plus efficace
- Les actions déployées pour mieux prévenir les risques associés à la manutention et aux postures
- Les actions déployées au niveau national pour mieux prévenir le risque routier et les difficultés associées à l'utilisation des véhicules
- Les actions déployées pour mieux prévenir le risque de chute
- Les actions déployées pour mieux prévenir les risques psychosociaux.

❖ A l'issue de la présentation des actions de La Poste, au regard des risques identifiés par les MTLP, les observations/questions **des représentants du personnel** et les réponses apportées par la Direction sont les suivantes :

Sujets évoqués	Eléments de réponse
Demande de précisions sur l'évolution des IRP à La Poste et plus particulièrement des CHSCT, compte tenu des nouvelles dispositions du Code du travail concernant la mise en place du Comité Social et Economique	La Poste a des dispositions législatives et réglementaires dérogatoires concernant ses IRP. Elle n'est pas concernée par le CSE.
Les CHSCT sont absorbés par les sujets liés aux réorganisations, avec des périmètres géographiques d'intervention qui s'élargissent ; l'examen des questions concernant la prévention n'est pas suffisamment réalisé. Les membres des CHSCT s'investissent fortement sur leurs missions en la matière. Les moyens des CHSCT (notamment en heures de délégations) seront-ils augmentés ?	La Poste déploie un programme important de formation à la prévention destiné aux présidents de CHSCT. Cette formation est basée sur des jeux de rôle permettant aux présidents de progresser dans leurs pratiques au sein des CHSCT. Au Réseau, suite aux travaux menés en CNSST, un groupe de travail a défini un calendrier type des sujets à traiter en CHSCT, en matière de santé et sécurité au travail. Ce calendrier a été diffusé.
Demande de précisions concernant la mise en place de Prév'Ilot au Réseau. Un budget spécifique est-il prévu pour ce mobilier ?  Les représentants du personnel tiennent à rappeler les alertes qu'ils avaient émises depuis plusieurs années concernant les conséquences, en termes de reclassement, des positions assis/debout mises en place dans les bureaux de Poste.	Ce mobilier qui va concerter 59% des chargés de clientèle a pour finalité de prévenir les risques de la station de bout prolongée : 1000 bureaux en seront équipés d'ici 2020 (100 bureaux en 2018 et 900 en 2019). Un budget spécifique est affecté à cet équipement. Ce mobilier comprend 2 niveaux permettant d'alterner les postures : un niveau bas (client assis) et un niveau haut (client debout) ; ce mobilier est adapté pour les cas de handicap ou d'inaptitude. Ce projet est mené en associant médecin du travail et ergonome (Professeur MOLLARD).
Problème du défaut de programmation des formations au secourisme au Réseau	Ce sujet est examiné au niveau national avec l'UNASS et un point sera fait sur cette question lors d'une prochaine CNSST La Poste
Le rapport d'activité des médecins du travail souligne le risque routier et le risque de travail isolé. Or les projets déployés (MC2, SLD, DAST 2020..) accentuent ces risques et leur prévention n'est pas suffisamment bien traitée. Les trajets s'allongent générant des fatigues physique et psychologique (stress). Demande de véhicules équipés de boîtes de vitesses automatiques. Nécessité d'actualiser le BRH relatif à l'habilitation à la conduite (en particulier sur les visites médicales)	La réalisation des études d'impact, permet de mieux prévenir ces risques. Ce sujet sera traité comme annoncé dans le cadre du Programme Bien dans son travail.  Ce BRH sera actualisé

Sujets évoqués	Eléments de réponse
- Sous-déclaration des incivilités à la distribution, et notamment les propos sexistes  - Nécessité de prévoir des fermetures de bureaux en cas d'incivilité afin d'une part, de faire preuve de solidarité et de soutien avec les postiers concernés et d'autre part, de faire connaître aux clients les répercussions des incivilités/agressions sur la qualité de service.	La prévention des incivilités est un axe prioritaire du Programme Bien dans son travail, et la communication vis-à-vis des clients va être renforcée.  Le plan POLI qui concerne les 450 Bureaux de Poste les plus exposés en matière d'incivilités, comprend un catalogue d'actions diversifiées. Ce plan est suivi au sein de commissions locales, au niveau des Directions Régionales, et au sein d'une commission nationale. Il renforce le partenariat entre la DRH et la Direction en charge de la prévention des incivilités.  Ces réflexions et propositions s'intègrent tout à fait dans les travaux de la Commission Bien dans son travail.
La politique de La Poste concernant les aidants familiaux doit prendre en compte les difficultés rencontrées par certains postiers d'Ile-de-France éloignés de leurs parents domiciliés en province. Antérieurement ces agents bénéficiaient de droits spécifiques, en matière de mutation ; or, aujourd'hui, le choix du directeur d'établissement est déterminant pour accueillir un agent en demande de mobilité.	La bourse d'emplois permet de répondre à ces difficultés en facilitant les mobilités géographiques.  Les négociations en cours sur la politique de La Poste concernant les aidants familiaux prendront en compte ce sujet.

## 2. RAPPORT D'OBSERVATION SOCIALE 2016 DES ASSISTANTS SOCIAUX ET ACTION DE LA POSTE

Ce rapport, qui est élaboré à partir des données recueillies par les assistants sociaux (AS) à l'occasion des entretiens avec les collaborateurs, fournit :

- une analyse quantitative des statistiques à travers l'utilisation de l'application web BAHIA
- une analyse qualitative qui vise à comprendre plus précisément ce qui est en jeu au travers des demandes que les postiers font auprès du service social

L'analyse qualitative porte sur : les demandes en lien avec la vie au travail - les demandes liées à la vie privée

Ce rapport porte sur deux années : une analyse chiffrée à partir des données 2016, et une analyse qualitative sur les années 2016 et 2017, ce qui permet de faire le lien avec l'actualité et les projets plus récents.

- ❖ 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
Demande de précisions sur les modalités de remplacement des assistants sociaux en situation d'absence de longue durée	L'assistant social doit être remplacé en cas d'absence longue. Ce remplacement est assuré par le recours à des CDD. Dans les cas exceptionnels où le remplacement n'est pas fait, l'entraide entre AS permet de gérer au mieux la situation.
Difficultés pour trouver les coordonnées des AS	L'annuaire des AS est régulièrement actualisé et mis en ligne sur le net RH. Il sera communiqué aux représentants du personnel en CNSST tous les trimestres.
Problèmes récurrents liés au mi-temps thérapeutique	Les avancées sur ce sujet seront présentées lors d'une prochaine CNSST (17 juillet ou 13 novembre 2018)

Sujets évoqués	Eléments de réponse
Les difficultés financières de certains postiers engendrent une augmentation des demandes d'avances sur salaires. L'assistant social doit systématiquement être informé des demandes d'avance ou d'acompte.	C'est bien le rôle de l'assistant social d'accompagner ces situations ; il faut aussi que le postier accepte d'aller voir l'assistant social.
Les actions mises en place pour mieux accompagner les CDD qui quittent La Poste sont très importantes. Toutefois les postiers en situation d'absence longue ne sont pas assez informés des dispositifs de prévoyance et de la Tutélaire, et sont confrontés à des problèmes financiers. Des postiers rencontrent des difficultés avec la Mutuelle Générale	Ce sujet fait partie des travaux engagés dans la démarche APALA. Les représentants du personnel sont invités à faire remonter les situations.
Les AS rencontrent des difficultés pour être associés aux études d'impacts et aux CHSCT	Ces difficultés sont parfois liées à leur positionnement en interbranches
Nécessité de revoir la règle énoncée par La Poste et qui consiste à rechercher une solution de reclassement pendant 1 an pour une personne handicapée avant de la licencier si ces recherches n'ont pas abouti. Certaines situations (ex : agent en fin de vie) impliquent un accompagnement spécifique.	Ces situations doivent effectivement être traitées de façon spécifique.

### 3. BILAN 2017 DU DISPOSITIF D'ECOUTE ET DE SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE PAR TELEPHONE

ELEAS a présenté les données du reporting de 2015 à 2017, en insistant sur l'importance de l'articulation du dispositif avec les acteurs internes de l'entreprise. Cette articulation est effective.

Les sollicitations de la part des personnels sont assez régulières et augmentent après les actions de communication portant sur le dispositif.

La Poste a tiré plusieurs enseignements issus du déploiement de ce dispositif :

- ✓ L'augmentation des problématiques liées aux relations internes montre l'importance des dispositifs du Programme Bien dans son travail et notamment :
  - Le déploiement des Espaces de Discussion sur le Travail
  - Le déploiement d'actions de prévention en matière de discrimination
- ✓ Le rôle des RH de proximité dans l'analyse des tensions internes et le conseil des managers est déterminant.
- ✓ Le poids des sujets de santé dans les appels confirme l'importance de la démarche APALA, qui permet de maintenir le contact pendant l'absence et de mieux préparer la reprise en s'appuyant sur plusieurs acteurs (manager, RH, médecin du travail, assistants sociaux ...).

Une nouvelle communication sur le dispositif a paru nécessaire et ainsi, une action de communication nationale a été mise en place en mars dernier : publication sur les intranets de La Poste début mars ; envoi dans Forum d'un nouveau dépliant sur le dispositif (remise en boîtes aux lettres semaine du 12 mars). Cette action de communication pourra être complétée par des rappels au niveau local, par la filière RH, les assistants sociaux, les services de santé au travail et par un affichage dans les sites de La Poste. Un suivi de l'évolution du nombre d'appels a été mis en place avec ELEAS pour évaluer l'impact de cette action.

## **4. BILAN DES EXPERIMENTATIONS DES ESPACES DE DISCUSSION (EDT) SUR LE TRAVAIL ET LANCEMENT DE LA DEMARCHE PARLONZEN**

Après avoir rappelé l'origine de la création des EDT, la Direction présente les résultats de leurs expérimentations : sujets abordés – perception des différents acteurs.

Les apports des EDT : modification des postures et évolution des relations de travail. Les managers ne jugent pas, ils n'imposent pas ; ils sont repositionnés dans leur rôle de management ; les agents sont valorisés, ils deviennent force de proposition. L'EDT crée des marges de manœuvre et favorise l'autonomie des équipes et des encadrants. En contribuant au travail bien fait, les EDT améliorent la qualité de vie au travail des postiers. Le déploiement des EDT va se poursuivre à travers la démarche ParlonZen.

SUD présente une contribution à ce sujet (voir annexe).

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

<b>Sujets évoqués</b>	<b>Eléments de réponse</b>
Absence de négociation et de concertation avec les organisations syndicales sur les EDT.	La Direction n'a pas eu la volonté de contourner les organisations syndicales sur ce sujet mais plutôt de présenter les résultats des expérimentations menées avant d'échanger sur cette démarche, en CDSP, le 20 avril 2018, puis en Commission de la CNSST.
<p>La démarche présentée met en évidence que c'est bien le manager qui décide du choix des sujets à traiter dans le cadre des EDT.</p> <p>La durée de formation des managers au dispositif est trop courte.</p> <p>L'activité des accompagnateurs est assez lourde et vient s'ajouter à leurs autres activités</p>	<p>L'équipe énonce les sujets qu'elle souhaite traiter, le manager tranche. Une formation spécifique est dispensée par les accompagnateurs de cette démarche aux managers, préalablement à son déploiement.</p> <p>C'est pourquoi, la Direction n'a pas souhaité imposer des normes nationales en la matière et a préféré laisser le choix des accompagnateurs à l'initiative locale : ces accompagnateurs sont ainsi volontaires, proches des managers et peuvent avoir différents profils (préventeurs, DRH, communicants, consultants en management, membre de CHSCT...) : ils ont un rôle de chef de projet.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plusieurs thèmes retenus pour la tenue des EDT concernent l'organisation du travail et paraissent difficiles à gérer compte tenu du profil des managers</li> <li>- Parmi ces thèmes, le sujet de l'harmonisation des pratiques (procédures, processus, modes opératoires...) est demandé depuis plusieurs années par les organisations syndicales</li> <li>- Le but avéré des EDT paraît être la recherche de productivité</li> </ul>	<p>Le choix des thèmes des EDT est défini par les agents. La recherche de productivité n'est pas l'objectif du dispositif des EDT. Il peut être vecteur de performance si les propositions qui en découlent améliorent le cadre de vie au travail. A noter que l'ANACT préconise la mise en place de telles démarches et est très intéressée par l'expérience de La Poste</p>
Demande que les expérimentations des EDT soient examinées dans chaque CNSST des branches	La Direction communiquera aux représentants du personnel la liste détaillée des sites d'expérimentation
Comment s'articule le dispositif EDT/Parlonzen par rapport aux autres démarches (EvRP, arbre des causes, conduites du changement, enquêtes du CHSCT, etc.) ?	Ce dispositif ne se substitue pas aux autres démarches et aux prérogatives des membres des CHSCT. En outre, ce dispositif nécessitera, à terme, l'affectation de budgets spécifiques
Demande de précisions sur les modalités de mise en œuvre de la démarche EDT car elle est expérimentée depuis 2 ans.	Ces précisions seront communiquées lors d'une prochaine CNSST et le dispositif ne sera pas déployé avant l'automne 2018. Les expérimentations ont été menées à petite échelle et les CHSCT en ont été informés avant leur lancement
Demande d'avis du médecin coordonnateur sur ce dispositif	Le médecin coordonnateur indique que cette démarche a été très étudiée, depuis de nombreuses années, au Canada : il s'avère que ces démarches de proximité permettent de dégager des solutions pertinentes, en complémentarité avec d'autres dispositifs spécifiques.

## 5. PROJET DE REGISTRE HSCT NUMERIQUE : POINT D'ETAPE

Le point d'étape de ce projet est réalisé par la présentation :

- des sujets évoqués en groupe de travail avec les représentants du personnel de la CNSST de La Poste (réunion 5 mars 2018)
- du fonctionnement de l'outil en cours de conception
- des bénéfices attendus d'un passage au numérique
- de la participation des sites pilotes
- des modalités du dialogue social.

La Direction précise que des affiches et un support de présentation du registre numérique aux agents sont en cours de conception.

❖ 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
Les représentants du personnel sont satisfaits de retrouver, dans le support de présentation du projet, les sujets évoqués en groupe de travail le 5 mars 2018 ainsi que les éléments de réponse apportés par la Direction.	
Demeure un point essentiel : l'attribution d'une adresse mail aux représentants des organisations syndicales afin qu'ils puissent saisir des observations dans le registre HSCT et recevoir communication des réponses de la Direction concernée.	Des solutions sont en cours d'étude car il est essentiel de disposer d'une adresse mail La Poste pour recevoir les notifications de réponse aux observations déposées dans l'application
Nécessité d'intégrer un établissement Colis parmi les sites pilotes	La BSCC recherchera un établissement Colis volontaire.
Augmenter la capacité des pièces jointes (4MO actuellement)	Pendant la phase pilote, on teste l'ajout de pièces jointes d'une capacité de 10MQ afin d'augmenter, si cela est possible, la capacité des pièces jointes.
Demande de précisions concernant la saisie de la fiche signalement des situations de danger grave et imminent	Cette fiche n'est pas saisie directement dans l'application informatique ; elle est simplement entreposée dans l'outil informatique
L'idéal serait d'attribuer à chaque postier une adresse mail unique pour accéder aux applications	Cela devrait être possible, à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2019, avec l'application .COM1
Il est important de déployer le futur outil informatique, en évitant au maximum en amont, les risques de dysfonctionnements ou de pannes (cf. difficultés rencontrées avec KDS)	Le déploiement sera réalisé progressivement, au fur et à mesure de la consultation des CHSCT et des décisions locales de mise en place du registre HSCT numérique.

La séance est close à 17h





## **Contribution de la fédération SUD à la CNSST du 17 avril 2018 sur le Projet « Parlons ZEN »**

En vue de la mise en place du projet «parlons zen» lors d'une prochaine réunion relative à la politique RH, vous allez présenter aux membres des organisations syndicales de la CNSST les modalités que vous avez retenu pour recueillir l'expression des personnels sur leurs conditions de travail.

Pour autant ce principe n'est pas nouveau et existe depuis la loi du 4 aout 1982 (dite loi Auroux) qui fixait l'aménagement dans l'entreprise un droit d'expression des salariés concernant le thème plus précis des conditions de travail.

Ainsi l'article L. 2281-1 du Code du travail dispose : « Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail .

Cette loi fixait les modalités de sa mise en place pour lequel il doit être engager une négociation avec les organisations syndicales représentatives.

L'accord un avenir pour chaque postier de 2015 proposait de mettre en place cette initiative, nous étions dans l'attente de comment allait se mettre en place ces « cellules d'écoute » par les directions et nous n'avons jamais vu rien venir alors que les personnels dans toutes les branches font fassent à une détérioration de leurs conditions de travail. Les désaccords portant notamment sur l'évaluation de la charge de travail ( travail réel et travail prescrit).

Ce qui a toujours comme conséquence d'aggraver les conditions de travail des personnels.

Concernant la méthode que vous voulez employer, nous craignons que vous allez vous servir de cet artifice pour déployer encore plus loin les procédures du lean management alors que cela devrait être tout autre chose.

La loi fixe par ailleurs l'obligation de négocier avec les organisations syndicale la pratique du droit d'expression dans l'entreprise. Hors aujourd'hui, il n'y a jamais eu de négociation.

Pour autant, il faut des garanties sur l'exploitation des expressions qui peuvent être exprimées par les personnels. Encore une fois, vous voulez supprimer les organisations syndicales alors qu'il faut fixer des garanties sur le niveau d'exercice du droit d'expression (unité de travail, services ), la fréquence et la durée des réunions d'expression ; les modalités de transmission à l'employeur des avis, demandes et propositions ainsi exprimés, les modalités d'information des personnels concernés, des représentants du personnel et des syndicats sur les suites données à ces avis, demandes et propositions; les conditions spécifiques d'exercice du droit d'expression par le personnel d'encadrement ayant des fonctions hiérarchiques, les conditions dans lesquelles vous allez répondre aux personnels ainsi qu'aux organismes compétents suivant les questions au CHSCT.

L'article L.42281-5 du CT fixe par ailleurs que les modalités du droit d'expression sont définies dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail prévue à l'article L.2242-1.

Pour SUD, nous souhaitons que toutes les modalités prévues décrites précédemment soient respectées.

